

TARTU ÜLIKOOL  
Pärnu kolledž  
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Katrin Kartau

**PUUETEGA INIMESTE VÕIMALUSED TÖÖTURUL  
PÄRNU LINNA ETTEVÕTETE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: MA Valter Parve

Pärnu 2013

Soovitan suunata kaitsmisele .....Valter Parve.....

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “.....” ..... 2013. a.

TÜ Pärnu kolledži sotsiaaltöö korralduse osakond

Tiiu Kamdron .....

Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	5
1. Ülevaade puude käsitlest ja erivajadustega inimeste sotsiaalhoolekandest Eestis ..	8
1.1 Erivajadusega inimene, puude käsitus ja olulised aspektid.....	8
1.2 Tööealiste erivajadustega inimeste sotsiaalhoolekanne Eestis.....	11
2. Ülevaade puuetega inimeste tööhõivega seotud seadustest ning tööturuvõimalustest	14
2.1 Puuetega inimeste tööhõivega seotud seadused .....	14
2.1 Töötukassa tööturumeetmed tööandjatele ja puudega inimestele .....	17
2.2 Puuetega inimeste tööhõive edendamine Eestis .....	21
3. Uurimus puuetega inimeste võimalustest tööturul Pärnu linna ettevõtete näitel .....	24
3.1 Uurimisprobleemi seade, uurimiseesmärk ja –küsimused .....	24
3.2 Uurimismeetod .....	25
3.3 Uurimuse valim .....	28
3.4 Uurimustulemused.....	30
3.4.1 Erivajadustega inimeste ja ettevõtete nägemus erivajadustega inimeste töölesaamise võimalustest.....	30
3.4.2 Ettevõtete ja erivajadustega inimeste kogemused tööprotsessis .....	33

3.4.3 Erivajadustega inimeste ja ettevõtete ootused seoses erivajadustega inimeste töölesaamise toetamise võimaluste kohta .....	36
3.4.4 Spetsialisti nägemused, kogemused ja ootused seoses erivajadusega inimese töölesaamisega .....	38
3.5 Arutelu ja järeldused .....	41
Kokkuvõte .....	45
Viidatud allikad .....	49
Lisad .....	52
Lisa 1. Intervjuu küsimustik ettevõtte esindajale .....	52
Lisa 2. Intervjuu küsimustik ettevõttes töötavale erivajadusega inimesele .....	53
Lisa 3. Intervjuuküsimustik spetsialistile, kellel on tihe kontakt puuetega inimestega ..	54
Summary .....	55

## SISSEJUHATUS

Puuetedega inimeste arv on viimaste aastatega kasvanud, seepärast on vajalik toetada nende igapäevaeluga toimetulekut, läbi vajalike teenuste arendamise. Üks oluline eesmärk on see, et erivajadusega inimene saaks sotsiaalsest elust osa võtta sarnaselt tavainimesega.

Praegusel nõudlikul tööturul on ka tavainimese töölesaamine keeruline ning puuetega inimeste võimalused veelgi väiksemad. Paljud puuetega inimesed on aga saanud võimaluse töötada. Seoses sellega on oluline uurida nende ettevõtete rahulolu puuetega inimeste töötulemustega ning uurida kitsaskohti puuetega inimeste töölesaamisel ja arenemisvõimalusi puuetega inimeste toetamisel antud valdkonnas. Oluline on kaasata puuetega inimesi avatud tööturule, et säilitada nende sotsiaalsed oskused ja parem igapäevaeluga toimetulek.

Puuetega inimestel puudub tihti võimalus oma oskusi rakendada, kuna tööandjatel on eelarvamused erivajadustega inimeste seas. Siiski võib puudega inimene sageli olla kohusetundlikum kui tavainimene. Tänapäevases Eestis on erivajadustega inimestele väljatöötatud erinevaid alternatiive töö leidmiseks. Need annavad inimesele võimaluse ennast arendada ja osaleda ühiskonnas ja sotsiaalses elus. On väga tähtis et inimest, kes soovib olla aktiivne ja osaleda avatud tööturul, kuid kellel on seda raskem saavutada, rohkem toetatakse.

Puuetega inimeste töölesaamise toetamisel jääb riigil vähemaks ka potentsiaalseid sotsiaaltöökliente. Oluline on, et kogu ühiskond teadvustaks endale, miks on vajalik ja kasulik, et puuetega inimesed leiaksid samuti tööd. On oluline ka teada, kuidas nad tegelikult tööga toime tulevad ja mida oleks vaja arendada, et nad saaks paremini

hakkama ning milliseid teenuseid oleks ettevõtete arvates vaja arendada ja luua, et oleks lihtsam ja võimalikum puuetega inimesi tööle võtta.

Samas on teema oluline ka kõikidele sotsiaalteenuseid pakkuvatele asutustele, kuna see annab neile võimaluse suunata ja juhendada klienti, kuidas ja millist abi saab, et avatud tööturul läbi lüüa. Lisaks annab uuring sotsiaalasutustele võimaluse tutvuda erivajadustega inimeste hetkeolukorraga tööturul ja selle arenemisvõimalustega.

Ühtlasi on lõputöö eesmärgiks saada ülevaade puuetega inimeste ja ettevõtete nägemusest puuetega inimeste töölesaamise võimalustest, uurida ettevõtete ja puuetega inimeste kogemusi tööprotsessis ja uurida puuetega inimeste ja ettevõtete koostööd erinevate seotud asutustega ning uurida ettevõtete ja puuetega inimeste ootusi töölesaamise toetamise võimaluste kohta. Uurimuse kaudu otsitakse vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

1. Milline on puuetega inimeste ja ettevõtete nägemus puuetega inimeste töölesaamise võimalustest?
2. Millised on ettevõtete ja puuetega inimeste kogemused tööprotsessis?
3. Millised on puuetega inimeste ja ettevõtete ootused seoses puuetega inimeste töölesaamise toetamise võimaluste kohta?
4. Millised on spetsialistide nägemused, kogemused ja ootused seoses puuetega inimeste töölesaamisega?

Lõputöö uurimisobjektiks on viis Pärnu linnas tegutsevat ettevõtet, kus töötavad aktiivselt puuetega inimesed, samuti viis puudega inimest, kes juba töötavad ning spetsialist, kellel on tihe kokkupuude puuetega inimestega. Ettevõtete, puuetega inimeste ja spetsialisti tõlgendustele baseerudes leitakse vastused eelnevalt püstitatud uurimisküsimustele.

Uurimus viidi läbi kvalitatiivse uurimusena, milles koguti andmeid intervjuu käigus viielt Pärnu linnas tegutseva ettevõtte juhtivpersonaliliikmelt, kus on tööle rakendatud puudega inimene ja samuti viidi intervjuu läbi viie puudega inimesega, kes taolises

ettevõttes töötab. Lisaks koostati intervjuu spetsialistiga, kes igapäeva töös puutub kokku puuetega inimestega.

Töö koosneb kolmest peatükist, kus esimene annab ülevaate puude käsitlest ning tööealiste puudega inimeste sotsiaalhoolekandest. Teine peatükk toob välja erivajadustega inimeste tööturuteenused ja sellega kaasnevast seadusandlusest. Kolmandas peatükis tuuakse välja uurimustulemused ning järeldused.

Töös esitatakse andmeid kahel joonisel, kus tuuakse välja puuetega inimeste arv hetkel Eestis ja Pärnumaal ning teisel joonisel on kirjeldatud töövõimekaotust Eestis ja Pärnumaal. Töö vormistamisel lähtuti Tartu Ülikooli Pärnu kolledži üliõpilaste kirjalike tööde metoodilisest juhendist.

Käesoleva töö valmimise eest lõputöö autor tänab intervjuus osalejaid.

### **Mõisted:**

Puue- inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsel alustel (Puudega inimeste toetused 2013).

Erivajadus- Kaasasündinud või elu jooksul tekkinud organi ala talitluse vajadus saada kõrvalist abi (Puudega inimeste toetused 2013).

Töövõimekaotus- tähendab seisundit, kus inimene on püsiva terviserikke tõttu kaotanud töövõime osaliselt (10-90%) või täielikult (100%) ega saa üldse või endises mahus tööga elatist teenida (Tampere 2008: 4).

Tööturuteenus- teenus, mida osutatakse töötule ja tööotsijale töö leidmiseks ja tööalase arengu soodustamiseks ning tööandjale sobiva tööjõu saamiseks (TTTS RT I 2005, 54, 430).

Sotsiaalteenus on vastavalt Sotsiaalhoolekande seadusele ja sotsiaalministeeriumi sotsiaalpoliitika arendamise alusdokumendile otsene isiklik mitterahaline abi või toetus isikule või perele, kes seda vajab (Medar, M., Medar, E. 2007: 15).

# 1. ÜLEVAADE PUUDE KÄSITLUSTEST JA ERIVAJADUSEGA INIMESTE SOTSIAALHOOLEKANDEST EESTIS

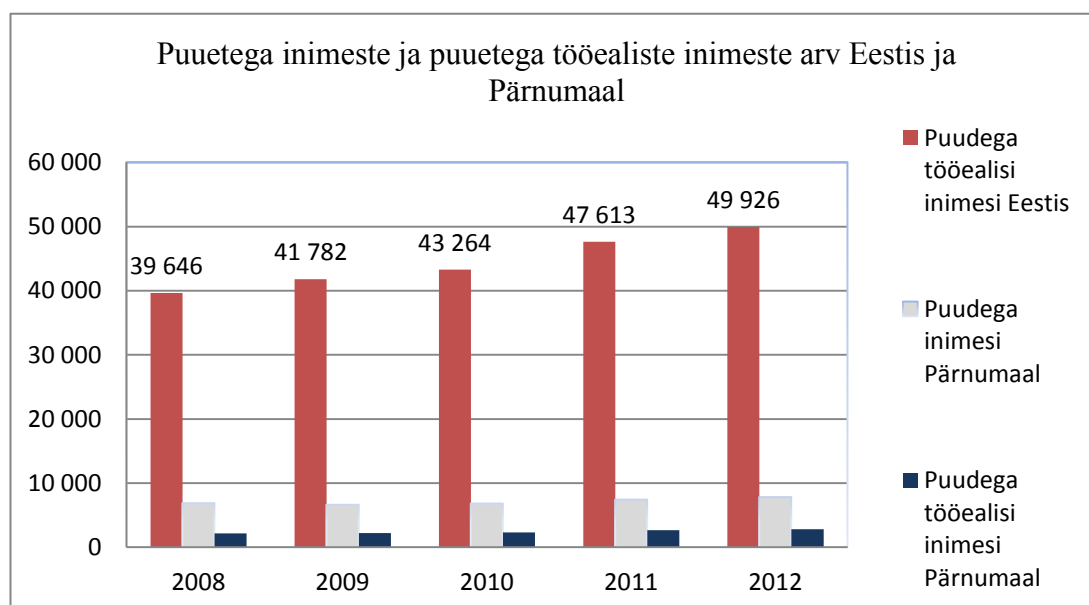
## 1.1 Erivajadusega inimene, puude käsitus ja olulised aspektid

Varasemas ajaloos olid puudega inimesed üldse välismaailma eest peidetud ning nende olemasolu eitati.

Michel Oliver (1996: 22) ütleb, et mina näen, et ühiskond on see, mis teeb psüühiliselt kahjustunud inimesed võimetuks.

Viimaste aastatega on puuetega inimeste osakaal rahvastiku osas aga tõusnud. Puuetega inimesed on saanud ühiskonna suureks osaks. Järgnevas tabelis on näha puuetega inimeste arvu muutuses aastatel 2008- 2010.

**Tabel 1.** Puuetega inimeste ja puuetega tööealiste inimeste arv Eestis ja Pärnumaal aastatel 2008- 2012 (andmed Eesti Statistikaamet 2013, autori koostatud).





Tabelist selgub, et võrreldes 2008-nda aastaga on aastal 2012 puuetega inimeste arv tõusnud üle 15000 st tuhande inimese võrra. Sama tendents avaldub ka maakonna lõikes, on näha et 2008-nda aastaga võrreldes on 2012-nda seisuga ka Pärnumaal puuetega inimeste arv tõusnud ligi 1000-nde inimese võrra ning samamoodi ka tööealiste puuetega inimeste arv. Puudega tööealisi inimesi on Eestis statistikaameti andmetel 49 926, kellest Pärnumaal 2821. Tööealiste puudega inimeste arvu tõus tähendab kindlasti ka konkurentsi tõusu tööturul.

Tänapäeval üritatakse üha rohkem neile tähelepanu pöörata ning töötatakse välja erinevaid seadusi ja regulatsioone ning püütakse leida selgemaid definitsioone nendega seotud mõistetele, kuid siiski on nad ikka veel tavainimesega võrreldes halvemas olukorras.

Puuetega inimestele võrdsete võimaluste loomise standardreeglid kiideti ÜRO Peaassamblee resolutsiooniga heaks 1993.a. Standardreeglite eesmärk on olla rahvusvaheliseks normiks või mõõdupuuks, mille abil meie kõik, nii puuetega kui puueteta inimesed, võime luua kõigi jaoks parema ühiskonna. (Puuetega inimestele võrdsete... 2013)

Eesti Vabariigi valitsus kiitis puuetega inimestele võrdsete võimaluste loomise standardreeglid heaks 16. mai 1995.a. istungil, nüüd võib neid kasutada töövahendina (Ibid.. 2013).

Hetkel räägitakse mitmetest erinevatest definitsioonidest nagu puue, erivajadus või invaliidsus ning igapäevaselt kasutatakse neid kõiki samatähenduslikuna, kuid nende definitsioon on mõneti erinev.

Invaliidsus (handicaps - H-kood) on antud isiku puudest või vaegurlusest tulenevad ebasoodsused, mis piiravad või takistavad sellel isikul täita tema jaoks normaalset rolli (sõltuvalt east, soost ja sotsiaalsetest ning kultuurilistest teguritest); seega peegeldab invaliidsus lahkeli isiku saavutuste ja ta enda või selle rühma, mille liige ta on, ootuste vahel (Rahvusvaheline haiguste... 1996: 15).

„Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse“ kohaselt on puue inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis

koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel (Puudega inimeste toetused 2013).

Lisaks on eeltoodud definitsiooni järgi puudel kolm raskusastet. Lastel, eakatel ja tööealistel puudega inimestel tuvastatakse puude raskusaste erinevalt.

Sotsiaalministeeriumi (Puuetega inimeste toetused... 2013) järgi tuvastatakse tööealisel inimesel (16-aastaselt kuni vanaduspensioniealisel inimesel) puude raskusaste lähtuvalt igapäevasest tegutsemis- ja ühiskonnaelus osalemise piirangutest järgmiselt:

1. sügav, kui inimese igapäevane tegutsemine või ühiskonnaelus osamine on täielikult takistatud;
2. raske, kui inimese igapäevane tegutsemine või ühiskonnaelus osamine on piiratud;
3. keskmine, kui inimese igapäevases tegutsemises või ühiskonnaelus osamises esineb raskusi.

Eestis koordineerib puude määramist Sotsiaalkindlustusamet, mis eristab kaheksat puudeliiki: liikumispuue, nägemispuue, kõne- või keelepuue, kuulmispuue, vaimupuue, psüühikahäire, muu puue (tervisprobleemid, kroonilised haigused) ja liitpuue (Linno 2010: 4).

Puue ja töövõimekus ei ole kattuvad mõisted, kuigi nende tekke põhjused võivad olla sarnased. Töövõime kadu, mida hinnatakse vaid tööealistel inimestel, võib olla kas osaline (10-90 %) või täielik (100%). Kuigi enamikul tööealistest puuetega inimestest kaasneb puudega kas suurem või väiksem töövõime kadu, ei ole kõik töövõimekaoga inimesed puudega. (Linno 2010: 6-7)

Järgnevas tabelis on näha töövõimekaotusega inimeste arv Eestis ja Pärnumaal aastatel 2008- 2012.

**Tabel 2.** Töövõime kaotus Eestis ja Pärnumaal aastatel 2009- 2012 (andmed Eesti Statistika 2013, autori koostatud).

Aasta	2009	2010	2011	2012
<b>Töövõime kaotus Eestis</b>	12 973	16 804	17 339	15 885
<b>Töövõime kaotus Pärnumaal</b>	844	1104	1113	921

Tabelist selgub, et võrreldes 2009-nda aastaga on aastal 2012 töövõime kaotusega inimeste arv küll tõusnud, kuid võrreldes 2010 ja 2011-nda aastaga on 2012- aastal arv siiski väiksem. Kuigi töövõime kaotusega inimeste arv ei ole tõusvas trendis on ka need arvud üsna suured.

Puue ja püsiv töövõimetus ei sõltu ainuüksi inimese tervislikust seisundist, oluline on see, kuidas inimene ühiskonnaelus või tööelus hakkama saab. Seetõttu annab töövõime kaotust või puuet taotlev tööealine inimene ekspertiisitaotluses hinnangu oma toimetulekule ja vajadustele. Puude raskusastme tuvastamiseks annab inimene hinnangu oma funktsioonide kohta – kuidas ta saab hakkama liikumise, liigutuste, nägemise, kuulmise ja kõnega. Inimene hindab ka valu ja ebamugavustunnet. (Ekspertiisitaotluse.. 2013)

Ekspertiisitaotlus tööealisele inimesele on varasemast mahukam, selle eesmärgiks on senisest individuaalsem lähenemine (Ibid.. 2013).

## **1.2 Tööealiste erivajadustega inimeste sotsiaalhoolekanne Eestis**

Sotsiaalhoolekande üheks eesmärgiks on kaitsta inimeste huve ja heaolu ja sealhulgas ka erivajadustega inimeste. Selleks, et tagada ka erivajadustega inimestele täisväärtuslikum elu, on oluline pöörata enam tähelepanu nende toimetulekule igapäevaelus, kasvõi sellisele iseenesestmõistetavale aspektile nagu on töötamine.

Ühes oluliseks seaduseks inimeste toetamise ja huvide kaitse osas ongi just Sotsiaalhoolekande seadus.

Sotsiaalhoolekanne on sotsiaalteenuste, sotsiaaltoetuste ja muu abi osutamise või määramisega seotud toimingute süsteem, kus keskseks kohaks on inimese toimetulek (Sotsiaalhoolekande... 1995).

Sotsiaalhoolekande ülesanneteks on isikule või perekonnale toimetulekuraskuste ennetamiseks, kõrvaldamiseks või kergendamiseks abi osutamine ja kaasa aitamine

sotsiaalse erivajadusega isiku sotsiaalsele turvalisusele, arengule ja ühiskonnas kohanemisele (Sotsiaalministeerium 2009:109).

Sageli mõjutab inimese erivajadus aga igapäevaeluga toimetulekut ja ühiskonnas hakkama saamist.

Kuna erivajadustega inimeste osakaal on rahvastiku arvus kasvanud, siis peab ka riik arendama ja looma üha rohkem uusi võimalusi, nii teenuseid kui ka toetusi, et erivajadusega inimese toimetulekut toetada.

Puuetega inimestele makstakse riigi eelarvest erinevaid sotsiaaltoetusi, mille eesmärgiks on toetada nende iseseisvat toimetulekut, sotsiaalset integratsiooni ja võrdseid võimalusi õppimiseks ja töötamiseks (Hanga 2012: 16).

Sotsiaaltoetus on isiku või perekonna toimetuleku soodustamiseks antav rahaline toetus (Sotsiaalhoolekande... 1995).

Sotsiaaltoetust makstakse isikule või perekonnale rahalise toetusena või hüvitusena (Malvet M., Mikkola Matti 1998:44).

Puuetega inimeste sotsiaaltoetused liigitakse puudega täiskasvanu toetuseks, rehabilitatsiooni- ja täienduskoolitustoetuseks (Puuetega inimeste... 1999).

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse kohaselt makstakse puudega täiskasvanu toetust igakuiselt keskmise, raske või sügava puudega 16-aastasele ja vanemale inimesele puudest tingitud lisakulude hüvitamiseks ja rehabilitatsiooniplaani olemasolu korral selles ettenähtud tegevusteks, välja arvatud ravikindlustuse ja riigieelarve muudest vahenditest finantseeritavateks tegevusteks (Ibid..)

Rehabilitatsioonitoetust makstakse 16-65-aastasele puudega inimesele aktiivseks rehabilitatsiooniks sotsiaalministri poolt määratud rehabilitatsiooniasutustes. Rehabilitatsioonitoetust makstakse tegelike rehabilitatsioonikulude osaliseks hüvitamiseks kuni 200% sotsiaaltoetuste määrast kalendriaasta jooksul. (Rehabilitatsioon...2013).

PISTS § 12 järgi makstakse täienduskoolitustoetust töötava puudega inimese tööalaseks ja tasemekoolituseks. Täienduskoolitustoetust makstakse tegelike koolituskulude

osaliseks hüvitamiseks kuni 24-kordses sotsiaaltoetuste määras kolme kalendriaasta jooksul, arvates toetuse esmakordsest määramisest (Puuetega inimeste... 1999).

Toetuste kõrval on oluline ka arendada sotsiaalteenuseid, mis annavad erivajadusega inimesele võimaluse oma tegevusvõimet tõsta ja soodustada oma iseseisvat toimetulekut keskkonnas.

Sotsiaalteenus on isiku või perekonna toimetulekut soodustav mitterahaline toetus (Sotsiaalhoolekande... 1995).

Teenused, mida puudega inimesele riigi poolt pakutakse on päevakeskused, abivahendid, koduhooldus, rehabilitatsioon, hooldus, erihoolekanne, sotsiaalnõustamine, isiklik abistaja, lapsehoid, tugiisik, eluruumi kohandamine, sotsiaaltransport, võlanõustamine (Sotsiaalteenused... 2013).

Eakate ja puuetega inimeste hoolekannet korraldavad kohalikud omavalitsused. Eelkõige puudutab see koduteenuseid, isikliku abistaja teenust, tugiisiku teenust, eluasemeteenust, päevakeskuse teenuseid, puuetega inimeste hooldamist kodustes tingimustes ning ööpäevast hooldamist hoolekandenasutuses (Sotsiaalministeerium 2009: 110).

Peale kohalike omavalitsuste korraldavate ja rahastavate teenuste kompenseerib riik proteese, ortopeediliste ning muid abivahendeid vajavatele puuetega inimestele. Inimeste iseseisva toimetuleku tagamiseks rahastatakse riigieelarvest ka rehabilitatsiooniteenust. Teenuse kasutajaks on puudega ja puuet taotlevad lapsed ja täiskasvanud, psüühilise erivajadusega täiskasvanud ning käitumishäiretega lapsed (Ibid... 2009:111).

Taolised abivahendid võivad suuresti olla abiks erivajadusega inimesele, kes soovib töötada ja tööle minna.

Kindlasti on riigi panus puuetega inimeste toimetuleku soodustamiseks olnud üsna suur, kuid siiski kuna erivajadustega tegelemine on alles üsna noor siis on veel väga palju arenguruumi. Riigi poolt on tagatud mitmed teenused ja toetused ning abivahendeid.

## **2. ÜLEVAADE PUUETEGA INIMESTE TÖÖHÕIVEGA SEOTUD SEADUSTEST NING TÖÖTURUVÕIMALUSTEST**

### **2.1 Puuetega inimeste tööhõivega seotud seadused**

Eesti majanduslikku ja rahvaarvu olukorda arvestades on oluline kaasata tööhõivesse kõik inimesed. Töötav elanikkond tagab ühiskonna ja majanduse arengu. Riigi ülesandeks on luua tingimused, et igal inimesel on võimalus osaleda tööturu konkurentsist.

Töötamine aitab igapäevaelu rutiini ja igavust peletada. Tööga seondub liikumisvabadus, kuid kahjuks mitte võimalus tööd valida. Kõigile soovijatele tööd ei jätku. Seepärast peab inimene olema rahul selle tööga, mida hetkel pakutakse. (Põldemaa 1997: 36)

Töö leidmisel on aga üheks oluliseks aluseks kool.

Linno (2010: 8) toob välja, et puuetega täiskasvanute haridustase kogurahvastiku haridustasemest on madalam, hariduselt eemalejäämine võib aga märkimisväärselt takistada nii eneseteostust kui ka tööelus osalemist ja iseseisvat hakkamasaamist.

Tihti on just raske ja sügav puue hariduselt osasaamisel suureks taksituseks, kuigi huvi selle vastu on inimesel olemas. (Ibid... 2010: 9)

Sotsiaalhooleldande seaduses on sätestatud, et kohaliku omavalitsused peavad koostöös pädevate riigiasutustega looma puuetega inimestele võimalused kutseõppeks ja vilumuste omandamiseks, et nad saaksid tööturul kandideerida. Samuti peavad nad koostöös pädevate riigiorganitega kohandama töökohti ja looma rakenduskeskusi, kus noored saaksid oma oskusi rakendada. (Rights of...2005: 69)

Eestis puudub puudega inimeste töölevõtmise kvootide süsteem. Valitsus üritab soodustada „tööturul vähem konkurentsivõimeliste“ isikute, sealhulgas puudega inimeste töölevõtmist maksusoodustuste ja aktiivsete tööturumeetmete kaudu. Siiski pole need meetmed välja töötatud konkreetselt puudega inimeste jaoks ning ei vasta vaimupuudega inimeste erilistele vajadustele. (Rights of... 2005: 78-79)

Eestis reguleerib töösuhte tekkimist ja lõppemist töölepinguseadus, kus on kirjapandud nii töötaja kui tööandja kohustused.

Töölepingu seadus sätestab, et isikut ei tohi ebavõrdselt kohelda soo, rassi, vanuse, rahvuse, keeleoskuse, puude, seksuaalse suundumuse, kaitseväge-teenistuse kohustuse, poliitiliste vaadete või erakonda kuulumise, usuliste või muude veendumuste tõttu (Töölepingu... 2009).

Töölepingu kohaselt võib töötajaks olla 18-aastaseks saanud teovõimeline või piiratud teovõimega füüsiline isik (Ibid...).

Oluline on, et töölepingu seadus lubab eeliste andmist puudega töötajale (sealhulgas tema erivajaduse jaoks sobiva töökeskkonna loomist, tööaja lühendamist jm.) Tööandja võib isiku erivajadust arvestada töölevõtmisel, tööülesannete andmisel või ümber- ja täiendusõppe võimaldamisel, kui see tuleneb töö laadist või tööga seotud tingimustest. Sellist erivajadusest tulenevate eeliste andmist ei loeta töötajate ebavõrdses kohtlemiseks (Rehabilitatsioon... 2013).

Puuetega inimeste puhul pole piiranguid töö- ja puhkeaja osas, rakendada saab nii täis- kui ka osalist tööaega, vahetustega tööd, töötamist õhtusel ja ööajal ning puhkepäeval, samuti paindlikke töövorme nagu kaugtöö jmt. Küll on nii ületunnitööle, õhtusel ja ööajal ning puhkepäeval tööle keelatud rakendada isikut, kellele on see keelatud arsti otsusega. Kuid puue pole haigus ega tähenda, et puuetega isikutel oleks selline töö automaatselt keelatud. See eeldab eraldi arsti otsust nagu kõigi teiste töötajate puhul. (Ibid... )

Praegu soodustab riik puudega inimeste töötamist peamiselt maksusoodustuste ja tööandjatele makstavate toetuste kaudu (Rights of.. 2005: 82).

Riik maksab osa sotsiaalmaksu äriühingu, mittetulundusühingu, sihtasutuse või füüsilisest isikust ettevõtja töötaja eest, kes saab töövõimetuspensioni (Rehabilitatsioon... 2013).

Töövõimetuspensioni saava töötaja eest maksab riik sotsiaalmaksu sotsiaalmaksuseaduses nimetatud sotsiaalmaksu kuumääralt (Ibid...)

Tööandjale antakse riigiabi ainult siis, kui täidetud on kindlad tingimused. Esimene tingimus on, et puudega inimese palkamise järel ei tohi töökohtade arv ettevõttes suurened. Teine tingimus on, et puudega isikul peab olema õigus sama tööandja juures töötada vähemalt 12 kuud. (Rights of... 2005: 83)

Taolised tingimused võivad aga tööandja jaoks saada põhjuseks, miks ei kiputa nii lihtsalt puudega inimesi palkama.

Tööandja algatusel võib lõpetada nii määramata kui ka määratud ajaks sõlmitud töölepingu töötaja mittevastavusel tehtavale tööle tervise tõttu, teatades töölepingu lõpetamisest töötajale ette vähemalt 1 kuu. Sel alusel võib tööandja töölepingu lõpetada, kui töötaja ei tule oma tööülesannete täitmisega toime. Tervise halvenemine võib olla lepingu lõpetamise põhjuseks, juhul kui see on püsiva iseloomuga ja takistab senise töö jätkamist või välistab selle. (Töölepingu.. 2009)

Tööandja võib lõpetada nii määramata kui määratud ajaks sõlmitud töölepingu töötaja pikaajalise töövõimetuse tõttu, teatades töölepingu lõpetamisest töötajale ette vähemalt 2 nädalat. Nimetatud alusel on tööandjal õigus töölepingu lõpetada, juhul kui töötaja on töövõimetuse tõttu töölt puudunud üle nelja kuu järjest või üle viie kuu kalendriaasta jooksul. Kui tegemist on töövigastusega, säilitab tööandja töökoha kuni invaliidsuse kindlaksmääramiseni. (Ibid...)

Töölepingu seadus annab töötajale õiguse haigestumise, invaliidistumise või haige või invaliidistunud perekonnaliikme hooldamise vajaduse korral lõpetada nii määramata kui määratud ajaks sõlmitud tööleping lühendatud - 5 kalendripäevase - etteteatamisega tavapärase vastavalt 1 kuu ja 2 nädala asemel (Ibid...).



Töölepingu seaduses § 10 ütleb, et puudega töötaja töö, töövahendid ja töökoht tuleb kohandada tema kehalistele ja vaimsetele võimetele. Kohandamine seisneb tööandja ehitise, tööruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmises. See nõue kehtib ka üldkasutatavate liikumisteede ja olmeruumide kohta, mida puudega töötajad kasutavad. (Ibid...)

Riik on püüdnud leida mitmeid muid vahendeid peale toetuste ja teenuste, et soodustada puudega inimeste töölesaamist. Ettevõtjatele on lisaks neile veel välja töötatud maksusoodustused. Siiski on aga ka olulisi kitsaskohti ehk seatud tingimused, millistel juhtudel võib puudega isikut tööle võtta ning kuna need on tööandja jaoks olulised punktid siis võivad need saada takistuseks puudega inimeste töölesaamisel.

## **2.1 Töötukassa tööturumeetmed tööandjatele ja puudega inimestele**

Kliendipõhiseks lähenemiseks on sotsiaalhoolekandes juhtumikorraldus. Seda meetodit kasutatakse ka töötukassas.

Karin Kiis (2006: 3) järgi on juhtumikorraldus oma põhiolemuselt teenuste osutamise ja koordineerimise protsess, mille eesmärk on tagada kliendile individualiseeritud abi, mis lõppkokkuvõttes tooks kaasa ressursside efektiivsema kasutamise.

Tööturuteenuste- ja toetuste seaduse (edaspidi TTTS) kohaselt on Töötukassa avalik-õiguslik juriidiline isik Eesti Töötukassa (edaspidi *töötukassa*), mis täidab käesolevast seadusest, tööturuteenuste ja -toetuste seadusest ning teistest õigusaktidest tulenevaid kohustusi (Tööturuteenuste- ja... 2005).

Tööturustusüsteemis vähendatakse juhtumikorraldusmeetodi alusel kliendi tööalaseid piiranguid ja suurendatakse tema võimalusi ning sobitatakse parimal võimalikul moel erinevaid osapooli (tööandja ja töövõtja). Seega on juhtumikorraldaja erivajadusega inimese nõustaja ja jõustaja, kuid teiselt poolt suhtleb ta tööandjatega, et leida inimestele rohkem võimalusi tööks. Sellises olukorras töötavaid juhtumikorraldajaid võib võrrelda tõlkidega, kes aitavad osapooltel üksteisest aru saada, ennetades olemasolevaid ja võimalikke tekkivaid riske. ( Kiis 2006: 89).

2004. a koostati uus tööturumeetmete konspetsioon, mille läbivaks ideeks on teenuste sihitatud pakkumine läbi juhtumikorralduslike põhimõtete rakendamise. Kontseptsiooni rakendamiseks on tööhõiveametisse tööle võetud juhtumikorraldajad, kes tegelevad peamiselt puuetega inimeste või pikaajaliste töötute riskirühma kuuluvate isikutega (Medar, M., Medar, E. 2007:149).

Tööturumeetmete kontseptsioon toob välja ka uued tööturuteenused tööhõive probleemide lahendamiseks. Suurt tähelepanu on pööratud riskigruppide ja puuetega inimeste tööhõive edendamisele ja pikaajaliste töötute ja heitunud isikute tööturule tagasitoomisele uue aktiivse meetme tööharjutus kaudu (Riiklik tööhõiveprogramm 2005-2006).

TTTS § kohaselt on tööturuteenus teenus, mida osutatakse töötule ja tööotsijale ja käesolevas seaduses sätestatud juhul muule isikule töö leidmiseks ja tööalase arengu soodustamiseks ning tööandjale sobiva tööjõu saamiseks (Tööturuteenuste- ja... 2005).

Töötu on inimene, kes ei tööta, on arvele võetud töötukassas ja otsib tööd. Töötu peab täitma individuaalset tööotsimiskava, käima määratud ajal töötukassas konsultatsioonil, otsima aktiivselt tööd ning olema valmis vastu võtma sobiva töö ja kohe tööle asuma (Töötu või tööotsija...2013).

Eraldi selgitatakse puudega inimeste töötuks olemist. TTTS järgi on puudega töötu töötu, kellel on puue puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse § 2 tähenduses või keda on nimetatud sama seaduse § 2<sup>1</sup> lõike 2 punktis 2 või kes on tunnistanud püsivalt töövõimetuks riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel (Tööturuteenuste- ja... 2005).

Vastavalt TTTS`ile pakutakse tööandjale töövahendust ja teavitamist tööturu olukorrast. Teisi tööturutoetusi ja –teenuseid osutatakse eeskätt töötule ja koondamisteate saanud tööotsijale (ainult karjäärinõustamine). Seetõttu tööandja otseselt teisi tööturutoetusi ja –teenuseid Tööturuameti kaudu taotleda ei saa, kuid neid on võimalik kasutada vastavalt lepingule, mis Tööturuameti ja tööandjate vahel sõlmitakse, et tagada töötutele nendele mõeldud teenuste kättesaadavus. (Medar, M; Medar, E. 2008:167)

Tööandjat abistab sobiva töötaja leidmisel, vastavate lepingute ettevalmistamisel ja sõlmimisel Tööturuameti piirkondliku osakonna tööandjate konsultant. (Medar, M; Medar, E. 2008:167)

Tööturuteenuste liigid on välja toodud TTTS § 9-s, mis ütleb, et tööturuameti ülesanneteks on: teavitada tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja –toetustest, töövahendus, tööturukoolitus, karjäärinõustamine, tööpraktika, avalik töö, tööharjutus, palgatoetus, ettevõtluse alustamise toetus, tööruumide ja -vahendite kohandamine, töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine, abistamine tööintervjuul ja tugiisikuga töötamine (Tööturuteenuste- ja... 2005).

Töövahendus on töötule ja tööotsijale sobiva töö ning tööandjale sobiva töötaja leidmine. Tööproov võimaldab tööotsijal pakutaval töökohal töötamise järele proovida ning tööandjal enne kandidaadiga töölepingu sõlmimist tema sobivusele kinnituse saada. ( Ibid... 2005)

Tööandja koolitust osutada ei saa. Küll saab tööandja juures sooritada tööpraktikat või tööharjutusi, ent ka selle eelduseks on, et töötul on vastavat teenust tarvis. Tegutsemine tööturuteenuste osutajana on võimalik, kui teenuseks on teavitamine tööturu olukorrast, töö vahendamine või karjäärinõustamine (Medar, M; Medar, E. 2008:167).

TTTS § 14 järgi on karjäärinõustamine inimese toetamine teadlike karjääriotsuste tegemisel ja elluviimisel. Nõustamine loob eeldused, et inimene suudab paremini analüüsida iseennast ja oma võimalusi ning planeerida ja ellu viia isikliku karjääriplaani tuginedes elukestva õppe põhimõtetel (Tööturuteenuste- ja... 2005).

Tööpraktika eesmärk on anda Teile töö leidmiseks vajalik praktiline töökogemus ning täiendada töölesaamiseks vajalikke ametialaseid oskuseid ja teadmisi (Ibid...2005)

Avalik töö on ajutine tasuline töö, mis ei eelda kutse-, eri- ega ametialast ettevalmistust (Ibid...2005)

TTTS § 17 järgi on tööharjutus tööturuteenus töötule tööharjumuse taastamiseks või esmase tööharjumuse kujundamiseks. Tööharjutuse eesmärgiks on tõsta töötule valmisolekut aktiivsetes tööturumeetmetes osalemiseks või tööle rakendumiseks.

Töötukassa sõlmib tööharjutuse teenuse osutajaga halduslepingu (Tööturuteenuste- ja... 2005).

Tööandjat toetatakse palgatoetusega, kui ta rakendab tööle töötut, kes on töötuna arvel olnud vähemalt 12 kuud tööleasumisele eelneva 15 kuu jooksul, kui tema töötuna arvelolek on vahepeal olnud lõpetatud tööle asumise või puudega inimese hooldamise eest tasu saamise tõttu (Ibid...)

Ettevõtlus toetus on töötule ja koondamisteatega töötajale antav rahaline abi (praegu kuni 4474 eurot), mille eesmärgiks on inimese motiveerimine ja toetamine ettevõtlusega alustamisel. (Ibid... 2005 § 19).

Puude või pikaajalise tervisehäirega inimestele suunatud tööturuteenuste eesmärgiks on puudest või terviseseisundist tingitud takistuste kõrvaldamine töökoha saamisel ja töötamisel (Teenused puude.. 2013).

Lisaks üldistele tööturuteenustele ja toetustele on puudega või pikaajalise tervisehäirega inimestele veel lisaabi võimalused.

Tööruumide ja-vahendite kohandamisega muudetakse töökeskkond või töövahend puude või pikaajalise tervisehäirega inimesele ligipääsetavaks ja kasutatavaks (Teenused puude... 2013).

Töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine. Töötamiseks vajalik tehniline abivahend on vahend, ilma milleta puudega või pikaajalise tervisehäirega inimene ei saa oma tööülesandeid täita. Haldusleping tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmiseks sõlmitakse tööandja või inimese endaga (Ibid... 2013).

Tugiisikuga töötamise teenust saab kasutada juhul, kui puudest või pikaajalisest tervisehäirest tulenevalt vajab inimene töökohal abi ja juhendamist (Ibid...).

Abistamine tööintervjuul. Teenust saab kasutada juhul, kui inimene vajab puude või pikaajalise tervisehäire tõttu tööandjaga suhtlemisel abi (Tööturuteenuste- ja... 2005 § 22).

Tööturuteenuseid osutades lähtutakse isiku erialast, töökogemusest, vajadustest, võimalustest ja õigusest vabalt tööd valida ning tööandja vajadustest ja õigusest vabalt valida endale tööjõudu ning tööturu olukorrast. Otsuse tööturuteenuse osutamise kohta teeb Eesti Töötukassa.

Töötukassas töötavate puuetega inimeste juhtumikorraldajate töö toimib põhimõttel, et klient on indiviid. Töötukassas on väga palju teenuseid ja toetusi töötule inimesele, kui ainuüksi eraldi puudega isikutele mõeldud teenuseid on vähe.

## **2.2 Puuetega inimeste tööhõive edendamine Eestis**

Tööhõive edendamiseks üldiselt ja ka puuetega inimeste jaoks töötatakse välja ka muid vahendeid. Suurteks abistajateks selles valdkonnas on projektid ja konkursid.

Sealhulgas antakse tööandjatele välja autasu märki **h.e.a** (hingega ehe asi).

Eesti Tööandjate Keskliit ja Eesti Puuetega Inimeste Koda on alates 2006. aastast korraldanud „Puuetega inimeste sõbraliku tööandja“ konkurssi. Konkursi raames saab kandideerida nii puuetega inimeste sõbraliku tööandja märgile kui ka brändile. Hea Ettevõtte autasu märgiga h.e.a tunnustatakse puuetega inimeste tööhõivele kaasa aidanud tööandjaid, kes pakuvad tööd või praktikakohti puuetega inimestele (Remi 2008: 3).

Lisaks toimub MTÜ Abikäsi eestvedamisel „Töötame koos“ tunnusmärgi väljastamine. „Töötame koos“ on erivajadustega inimeste sõbraliku tööandja tunnusmärk, mis sümboliseerib tolerantsust, hoolivust ja toetust nende tööle värbamisel, hoidmisel ja elukvaliteedi arendamisel (Töötame koos... 2013). Tunnusmärgi taotleda saab ettevõtte, kes on positiivne ja avatud erivajadusega inimeste tööturule kaasamise osas, annab tööd erivajadusega inimestele, hoiab ja toetab puude saanud või töövõimetuksjäänud inimest töökollektiivis, panustab värbamisel sellesse, et väärtustataks erivajadusega inimeste kvalifikatsiooni ja võimete hindamist teiste kandidaatidega võrdselt. Tunnusmärgi avalik eksponeerimine aitab tõsta ka teiste tööandjate teadlikkust erivajadustega inimest kui heast potentsiaalsest tööjõust ning julgustab neid tööturule kaasama. „Töötame koos“ märgi teeninud ettevõtteis tunnustavad Sotsiaalministeerium, Eesti Tööandjate Keskliit,

Eesti Puuetega Inimeste Koda ja MTÜ Abikäsi kui erivajadusega inimeste sõbralikku ettevõtet (Töötame koos... 2013).

Lisaks tunnusmärkidele pakub riik läbi erihoolekande teenuse puuetega inimestele toetatud töötamist. Toetatud töötamise teenus on üks erihoolekande teenustest, mida pakutakse psüühikahäirega inimestele toimetuleku parandamiseks. Käibel on ka mõiste "töötamise toetamine" (Toetatud töötamine...2013).

Toetatud töötamise teenuse põhisisu on juhendamine tööprotsessis. Juhendamise olemasolu eristab toetatud töötamist tavalisest töötamisest. Juhendamist osutab asutus, kus on olemas vastava väljaõppega personal. Tööd aga võib pakkuda tavaline firma. Firmal on kliendiga sõlmitud tavaline tööleping. Võib olla aga ka nii, et nii juhendamist kui ka tööd pakub üks ja sama firma. Viimasel juhul on tegemist tavaliselt mittetulundusühinguga. Juhendamist osutatakse mitte ainult kliendile, vaid ka tööandjale kliendi ehk töövõtja töölerakendamisel ja töökoha ning töötingimuste kohandamisel vastavalt kliendi vajadustele (Toetatud töötamine... 2013).

Toetatud töötamise teenust saab osutada inimesele, kellel on: psüühikahäire, töövõime kaotus vähemalt 40%, keskmine või raske puue ning inimesel peab olema kehtiv rehabilitatsiooniplaan.

Lisaks töötamise toetamise teenusele rakendatakse ka kaitstud tööd. Teenuse eesmärgiks on pakkuda vähese konkurentsivõimega isikutele töötamise võimalust töökeskuses koos igapäevaelu toetamise teenusega, säilitamaks nende aktiivsust ja eneseväärikust ning valmistada ette töökeskuse klientide siirdumine avatud tööturu teenuste juurde (Tallinnakoda... 2013).

Töökeskuses juhendatakse kliente ning võimaldatakse töötada erinevate toodete valmistajana, tellimustööde teostajana: allhanke töötoas, kangakudumise töötoas, siidimaali töötoas, õmbluse töötoas, portselanimaali töötoas ning keraamika töötoas.

Teenusele saamiseks peab inimene ise pöörduma teenuse osutaja poole. Teenus on inimesele tasuta ning inimesele makstakse tehtud töö eest töötasu (Tallinnakoda...2013).

Lisaks eeltoodud teenustele, rakendab Eesti riik ka toetatud töölerakendumise terminit. Toetatud töölerakendumine on protsess, mis aitab tööotsijat sobiva töö leidmisel ja selle säilitamisel. Tugiteenuste eesmärk on tagada ka tööandja rahulolu. Küsimus ei ole heategevuses, vaid tööpanus peab olema tulutoov (Aaviksoo, E. 2008: 34).

Toetatud töölerakendumine tugineb põhimõtetel, et igal inimesel on õigus tööle, hoolimata tema erivajadusest, näiteks tema puude raskusastmest. Toetatud töölerakendumine jaguneb omakorda etappideks, milles igaühes on omad tegevused, mida töölerakendaja koordineerib koostöös erivajadusega tööotsijaga, tööandja ja kliendi tugivõrgustikuga (Aaviksoo, E 2008: 32).

### **3. UURIMUS PUUETEGA INIMESTE VÕIMALUSTEST TÖÖTURUL PÄRNU LINNA ETTEVÕTETE NÄITEL**

Alljärgnevas peatükis antakse ülevaade läbiviidud uurimusest puuetega inimeste võimalustest tööturul Pärnu linna ettevõtete näitel. Peatükk koosneb viiest alapeatükist, kus esimeses antakse ülevaade uurimuse eesmärkidest ja uurimisküsimustest ning teises osas ülevaade uurimuse metoodikast. Kolmandas alapeatükis on kirjeldatud uurimuses kasutatud valimit, neljandas tutvustatakse lähemalt uurimistulemusi ning viiendas on esitatud uurimistulemustele põhinev arutelu ja järeldused.

#### **3.1 Uurimisprobleemi seade, uurimiseesmärk ja –küsimused**

Üheskoos tuleb pöörata rohkem tähelepanu tegevustele, mis parandaks puuetega inimeste olukorda. Üheks tähelepanu vajavaks alaks on töötamine, kuna huvide- ja võimetekohane töö on üks täisväärtusliku elu eeldusi, mis ühtviisi vajalik nii puuetega inimestele kui ka kõigile teistele. Seepärast on oluline pöörata rohkem tähelepanu puuetega inimeste tööhõive suurendamisele ning iseseisva toimetuleku soodustamisele harjumispärasel elukeskkonnas.

Erivajadustega inimeste arv on kasvanud võrreldes eelmise aasta statistikaga 5718 inimese võrra, seepärast on vajalik toetada nende igapäevaeluga toimetulekut, läbi vajalike teenuste arendamise. Üks oluline eesmärk on, et puuetega inimesed saaksid sotsiaalsest elust osa võtta sarnaselt tavainimestega. Praegusel nõudlikul tööturul on ka tavainimese töölesaamine keeruline ning puuetega inimeste võimalused veelgi väiksemad. Paljud erivajadusega inimesed on aga saanud võimaluse töötada. Seoses sellega on oluline uurida nende ettevõtete rahulolu erivajadustega inimeste töötulemustega ning uurida kitsaskohti erivajadustega inimeste töölesaamisel ja arenemisvõimalusi erivajadustega inimeste toetamisel antud valdkonnas. Oluline on



kaasata erivajadusega inimesi avatud tööturule, et säilitada nende sotsiaalsed oskused ja parem majanduslik toimetulek.

Töö autor leiab, et selleks, et saada antud teemast mitmekülgne ülevaade, on otstarbekam küsida nii tööandjate kui ka erivajadustega inimeste isiklikku arvamust tööturul osalemise kohta. Samas on tähtis uurida ka spetsialisti arvamust ning hinnangut.

Lõputöö eesmärgiks saada ülevaade puuetega inimeste ja ettevõtete nägemusest puuetega inimeste töölesaamise võimalustest, uurida ettevõtete ja puuetega inimeste kogemusi tööprotsessis ning uurida ettevõtete ja puuetega inimeste ootusi töölesaamise toetamise võimaluste kohta. Uurimuse kaudu otsitakse vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

1. Milline on puuetega inimeste ja ettevõtete nägemus puuetega inimeste töölesaamise võimalustest?
2. Millised on ettevõtete ja puuetega inimeste kogemused tööprotsessis?
3. Millised on puuetega inimeste ja ettevõtete ootused seoses erivajadustega inimeste töölesaamise toetamise võimaluste kohta?
4. Millised on spetsialistide nägemused, kogemused ja ootused seoses puuetega inimeste töölesaamisega?

Lõputöö uurimisobjektiks on Pärnu linnas tegutsevad ettevõtted, kus viies ettevõttes töötab aktiivselt erivajadusega inimene ja viis erivajadusega inimest, keda on kaasatud tööturule. Samuti on uurimisobjektiks puuetega inimestega tihedalt kokkupuutuv spetsialist. Ettevõtete, erivajadustega inimeste ja spetsialisti tõlgendustele baseerudes leitakse vastused eelnevalt püstitatud uurimisküsimustele.

### **3.2 Uurimismeetod**

Seoses autori praktikakogemusega sai antud lõputöö uurimisobjektiks puuetega inimesed, kes osalevad aktiivselt avatud tööturul. Samuti on oluline uurida Pärnu linnas tegutsevaid ettevõtteid ja nende nägemusi puuetega inimeste võimalustest avatud tööturul. Tähtis on ka uurida spetsialiste, kes tihedalt on seotud puuetega inimestega.

Nende tõlgendustele põhinedes uuritakse nende nägemusi puuetega inimeste võimalustest tööturul ning ootusi seoses puuetega inimeste töölesaamise toetamise võimaluste kohta.

Uurimus kestis 2012 aasta novembrist kuni 2013 aasta maini ning uurimistöö etapid võib jagada järgmiselt:

- Uurimistöö pealkirja sõnastamine, uurimiseesmärgi ja –küsimuste sõnastamine-september 2013
- Uurimistöö koostamiseks vajalike teoreetiliste materjalide otsimine 01.11.2012-15.12.2012
- Teoreetilise osa kirjutamine 21.02.2013-13.05.2013
- Intervjuude koostamine erivajadustega inimestele, kes osalevad avatud tööturul ning tööandjatele 21.02.2013- 15.04.2013
- Intervjuude läbiviimine ettevõtetes 04.04.2013- 26.04.2013
- Uurimisandmete töötlemine ja analüüs 20.04.2013- 29.04.2013
- Kokkuvõtete ja järelduste tegemine 29.04.2013-14.06.2013

Uurimismeetodid jagunevad kvalitatiivseteks ja kvantitatiivseteks meetoditeks. Kvalitatiivses uurimuses püütakse mõista pigem väikese arvu osalejate maailmavaadet kui kontrollida mingi eelnevalt püstitatud hüpoteesi paikapidavust suure valimi kaudu (Creswell 2003: 181-183). Strauss, A. ja Corbin, J. (1990: 17) kirjeldavad kvalitatiivuuringuid kui uuringuid, mille tulemused ei ole saadud statistiliste protseduuride ja kvantitatiivsete vahenditega, vaid uurides isikute elusid, lugusid, käitumist või ka organisatsioonilist funktsioneerimist, sotsiaalseid liikumisi või interaktsionaalseid suhteid.

Uurimustöö autori arvates on kvalitatiivne uurimismeetod käesolevaks uurimuseks sobivam kui kvantitatiivne, kuna uurimuse eesmärgiks on informatsiooni kogumine. Kvantitatiivne uuring oleks mõeldav kui eesmärgiks oleks andmete statistiline analüüsimine, arvandmete saamine, statistiliste seaduspärasuste otsimine ja hüpoteeside testimine. Kvantitatiivse uuringu jaoks on respondentide arv ebapiisav.

Uurimus viidi läbi kvalitatiivsel meetodil, mille käigus koguti materjali intervjuude käigus. Meetodi valikul sai otsustavaks eesmärk saada uurimusest uut informatsiooni ning uurida teemat sügavuti. Intervjuud viis läbi lõputöö koostaja.

Uurimuse teostamiseks viis lõputöö autor perioodil 04.04- 26.04.2013, läbi individuaalsed intervjuud Pärnu linnas tegutsevate ettevõtete juhtidega, kus on töökollektiivi kaasatud erivajadusega inimene. Samuti viidi intervjuud läbi erivajadustega inimestega, kes osalevad aktiivselt avatud tööturul. Lisaks intervjuueeriti ka üht spetsialisti, kellel on tihe kokkupuude puuetega inimestega ning kes töötab sotsiaalasutuses. Andmed koguti poolstruktureeritud intervjuuna, kuna oli vaja teada vastajate kindlaid omadusi aga samas ka nende enda hinnanguid ja tõlgendusi. Küsimused on peamiselt avatud. Peamine on, et inimene saaks küsitavale lisada oma kujutlusi ja elamusi ning hiljem oleks võimalik tulemusi põhjalikumalt analüüsida.

Intervjuude ankeedid koosnevad kolmest erinevast intervjuu ankeedist: puuetega inimestele koostatud intervjuud, ettevõtete juhtidele koostatud intervjuu ning spetsialistile koostatud intervjuu. Intervjuud omakorda koosnevad kahest osast, kus esimeses osas küsiti üldandmeid vastajate kohta ning teises uurimuse eesmärkidest tulenevaid küsimusi. Intervjuude küsimused olid eelnevalt väljatöötatud, kuid mitte rangelt paika pandud, mis andis intervjuueeritavatele võimaluse lisada ka enda jaoks olulisi detaile. Kokku teostati 11 intervjuud.

Respondentide vastused salvestati helisalvestina diktofoni. Intervjuud viidi läbi töö autori poolt kokkulepitud kohas, kuupäeval ja kellaajal. Intervjuu algas intervjuueerija enesetutvustusega ning lühida sissejuhatusega uurimuse eesmärgist: „Mina olen Katrin Kartau ja õpin Tartu Ülikoolis sotsiaaltöö eriala rakenduskõrghariduse viimasel kursusel. Ma palun Teie abi oma lõputöö kirjutamisel. Intervjuu teema on puuetega inimeste töötamise võimalused Pärnu linna ettevõtete näitel. Käesolevaga ma analüüsin intervjuusid, Teie nime ei kasutata. Soovi korral võite tutvuda tööga peale selle kaitsmist. Küsimustele vastamise on vabatahtlik. Kui te tunnete, et ei soovi küsimusele vastata, siis ütelge: järgmine küsimus.“

Analüüsi tõesuse seisukohalt on oluline vestluse salvestamine (Greenbaum 1993: 77). Vestluse lindistusi ei tohi kasutada ühekski muuks otstarbeks kui ainult konkreetse

analüüsi teostamiseks. Käesoleva uuringu raames salvestati küsitletutelt kogutud informatsioon diktofonilindile. Intervjueeritavatelt küsiti lindistamise kohta eelnevalt nõusolekut. Respondentide vastused on nummerdatud järgnevalt: Erivajadusega inimese puhul L1 ehk esimene vastaja, L2 jne, ettevõtete esindajate puhul vastused numbritega K1, K2 jne ning spetsialisti puhul vastused tähistatud T1, T2 jne. Intervjuu lõppedes loeti uurija poolt lindile uuesti kinnitus intervjuu toimumise kohta. Topeltmärgistus on vajalik, et vältida unustamisi ja teisi segadusi.

Nii respondentide vastused kui ka intervjuu käigus tekkinud täpsustavad küsimused transkribeeriti. Lausetes on diplomandi poolt tehtud osalised grammatilised parandused, et mõista paremini lause sisu. Intervjuudest võetud näited on puhastatud parasiitsõnadest ja korduvatest väljenditest nt: „see“, „nagu“, „noh“ jne.

Sisuanalüüs kui alternatiivne lähenemisviis põhineb eeldusel, et kõige olulisemad on peidetud või varjatud tähendused, mida ei saa arvuliste näitajate kaudu otseselt väljendada. Arvestada ei tule üksnes suhtelist sagedust, vaid ka seoseid ja suhteid tekstielementide vahel, kusjuures tuleb tähele panna ka puuduvaid või enesestmõistetavaks peetavaid aspekte (McQuail 2003: 293).

Analüüsimisel võttis diplomand vastused kokku uurimisküsimuste kaupa ning analüüsis nende sisu. Sealhulgas koostati kategooriad ning leiti ühised tunnused ning tehti vastuste sisuanalüüs, mille käigus leiti sarnasused ja erisused.

### **3.3 Uurimuse valim**

Käesoleva uuringu valimiks olid Pärnu linnas tegutsevate ettevõtete juhtpositsioonil olevad tööandjad ning erivajadusega inimesed, kes osalevad avatud tööturu konkurents. Lisaks kuulus valimisse spetsialist, kellel on oma töö tõttu tihe kontakt puuetega inimestega.

Uurimuses osales kokku 11 inimest, kellest viis on ettevõtete esindajad, viis erivajadusega inimest, kes hetkel töötavad avatud tööturul ning üks spetsialist.

E-äriregistris on välja toodud Eesti äriregistri statistika maakondade lõikes, kus on kirja pandud ka Pärnu maakonna äritegevus. Seisuga 01.01.2013 on Pärnumaal kokku 9885 äriühingut ning FIEna tegutsevaid eraisikuid. Valimiks moodustas just Pärnu linna

ettevõtted, millest vabatahtlikkuse alusel nõus vastama viis. Lõplik respondentide arv oli seega viis ettevõtet. Vastajaid oli kokku viis, kellest neli olid mehed ja üks naine. Vastajate vanused jäid ajavahemikku 27-63 eluaastat. Vastajate keskmine vanus on 40 eluaastat.

Respondendid on juhtpositsiooni esindajad, kellest neli on juhatajad ja üks on raamatupidaja, kelle ülesandeks on samuti personali värbamine. Kõik küsitletud ettevõtted tegelevad tootmisega.

Küsitletud ettevõtete töötajate koguarv jäi vahemikku 30-125 inimest, millest erivajadustega inimesi on ettevõtete kontekstis sarnane. Konkreetsetes viies ettevõtetes jäi erivajadustega inimeste töötajate arv vahemikku 2-5 inimest. Puuetega inimestest oli soov saada kontakt vähemalt viiega. Oluline on küsitleda just neid puuetega inimesi, kes on kaasatud küsitletud ettevõtete töökollektiivi. Ettevõtete esindajatelt sai tööautor andmed ja võimaluse saada kontakt töötavate erivajadustega inimestega. Kontakt saavutati kirja ja telefoni teel. Lõplik respondentide arv, kellega autor ühendust sai ja kellel oli küsitluse läbiviimise hetkel võimalik vastata oli viis. Intervjuud nendega viidi läbi konkreetsetes ettevõtetes kokkulepitud ajal.

Erivajadusega inimesi osales uuringus kokku viis, millest kaks vastajat on füüsilise puudega ning teistel respondentidel esineb psüühikahäire, vaimne puue ning kuulmispuue. Kõikidele küsitlutele on määratud töövõimetuspension ja puuderaskusaste, millest ühel esineb keskmine puue ning neljal raske puue. Töövõimetuspensioni määrad jäid vahemikku 200-300 eurot kuus. Kõik respondendid on 80% ulatuses töövõimeks tunnistanud.

Hariduselt on respondendid, kas kõrg-, keskeri- või keskharidusega. Ühel vastajal on kõrgharidus, kolmel omandatud keskeriharidus ning ühel on keskharidus. Omandatud õmblemine, ehitamine, turism ning puutöö.

Tähtis on uuringusse lisada ka spetsialisti arvamus, kellel on tihe kontakt puuetega inimestega. Küsitletud spetsialist on ühe Pärnu linna päevakeskuse juhataja, kellel vanust on 35 aastat. Hariduselt on respondent magistrikraadiga psühholoog ning ametilt on respondent osakonna juhataja. Tööd läbi päevakeskuse juhataja on spetsialisti hinnangul saanud umbes 10.

### 3.4 Uurimustulemused

Järgnev peatükk koosneb viiest erinevast alapeatükist, millest neli seovad endas autori poolt koostatud 3.1 peatükis püstitatud uurimisküsimusi. Esmalt antakse ülevaade erivajadustega inimeste ja ettevõtete nägemusest erivajadustega inimeste töölesaamise võimaluste kohta. Seejärel analüüsitakse ettevõtete ja erivajadustega inimeste kogemusi tööprotsessis. Lisaks analüüsitakse erivajadustega inimeste ja ettevõtete ootusi seoses erivajadustega inimeste töölesaamise toetamise võimaluste kohta vastajate silme läbi. Viimaseks analüüsitakse spetsialisti ootusi, kogemusi ja nägemusi seoses puuetega inimeste töölesaamise võimaluste kohta. Igas peatükis on väljatoodud respondentide vastuste illustreerivad osad. Peale uurimistulemuste osa esitab töö autor viiendas alapeatükis omapoolse arutelu ja järeldused.

#### 3.4.1 Erivajadustega inimeste ja ettevõtete nägemus erivajadustega inimeste töölesaamise võimalustest

Intervjuu esimese osas selgus, et nägemus erivajadustega inimeste töölesaamise võimaluste kohta on inimestel endal ja ettevõtete esindajatel erinev.

Järgnevalt on väljatoodud puuetega inimeste ja ettevõtete esindajate nägemused erivajadustega inimeste töölesaamise võimalustest.

Ettevõtete esindajate intervjuus jäi kõlama, et erivajadusega inimesed on sattunud nende ettevõttesse tööle täiesti rutiinse tegevuse kaudu. Inimene ise on kandideerinud töökohale ning osutanud valituks. Küsitlusest selgus, et tööintervjuule tulles näib inimene täiesti tavalisena ning erivajadustest aru ei saadagi.

*K2: Tavaliselt nagu sellest erivajadusest saame me teada alles siis, kui inimene soovib lisapuhkust võtta, siis tuleb see erivajadus tavaliselt välja, tööle võttes me ei küsi kas Teil on mingi erivajadus.*

Samas erivajadusega inimesed ise toovad välja selle, et konkreetse töökoha on nad saanud läbi isikliku tutvuse. Psüühikahäirega inimene toob välja, et kõik oma eelnevad töökohad on saadud läbi isikliku tutvuse. Selgus, et nad ise on huvi äratanud ning uurinud oma lähikondlaste käest vabade töövõimaluste kohta. Lisaks on koostööd olnud ka Töötukassaga, kus juhtumikorraldaja näitab vabade töökohtade listi.

*L1: Läbi noormehe, kes käis päevakeskuses. Mina teda ei tundnud, mu õde teadis. Siis ta andis juhuslikult selle ettevõtte numbri, kus otsitakse töolist, ma helistasin ja sain tööle.*

Ettevõtjate esindajate intervjuus selgus, et erivajadustega inimeste töölesaamise võimalused on samaväärsed, kui on tavainimesel. Nende arvates ei ole erivajadus põhjuseks miks mitte oma töökollektiivi puudega inimest värvata. Intervjuus rõhutati just seda, et oleneb, millist erivajadust inimene üldse omab. Kuna küsitleti tootmisettevõttele, siis takistusteks toodi välja just erivajaduse liik ning sellest tulenevat ka töölesaamise keerukus.

*K5: See oleneb ma arvan ka sellest erivajadusest, et meil konkreetselt on siin olnud sellist asja ka et, oleme omale töolist otsinud ja siis inimene on siia tulnud ja on kohe selgeks saanud et, üks oli nt sügava kuulmispuudega inimene ja meil on siin liigi nii mürrarikas ja inimesed peavad saama üksteise vahel suhelda, see on lihtsalt inimesele endale ja teistele nagu ohtlik ja siis ma üritasin nagu seletada välja, selgitada välja kas tal on kuuldeaparaat, et kas ee nagu aitab või kuidas ta kuuleb aga tegelikult sellises mürras kuuldeaparaat ikkagi oli halb, et noh sellisel põhjusel me ei saa ju midagi ette ka võtta, et seda töökohta kuidagi luua, see on ohtlik.*

Esindajate intervjuus selgus, et erivajadusega inimese töölesaamine sõltub ka Eesti hetkelisest majandusolukorrast. Kui riigis on tööpuudus suur, siis erivajadusega inimesel on väga raske tööle saada ning tõestada oma suutlikkuses.

*K4: Nagu ma olen aru saanud siis noh kui tööjõudu on hädasti tarvis siis on neil lihtsam, aga kui töötus kasvab siis nendel erivajadustega inimestel on raskem tööle saada kui tavainimesel, nii et mismoodi see täpselt on mul raske kommenteerida, aga kindlasti on raskem kui tavainimesel.*

Uurides ettevõtjate esindajate teadlikkusest, milline erivajadusega nende töötajal on, siis võib väita, et tööandjate informeeritus on hea. Osati välja tuua puude liiki.

Küsid esivajadusega inimese käest oma töölesaamiste võimaluste kohta, siis hakkas silma inimese alaväärsustunne, kuna puudega inimese arvates on ta tööandjale viimane valik. Toodi välja mitmed põhjused miks neid avaliku töökonkursi kaudu ei palgatud.

Peamiseks põhjuseks toodi tervislik seisund ja nende erivajadus, kui nad olid seda töökonkursil maininud.

*L2: Oleneb erivajadusest ka, milline see on. Üldiselt on ikka raske saada tööle, mul on mitu korda olnud, kus ma kandideerin, aga pärast helistatakse et ei ole vaja, leidsime Teie asemel kellegi teise, noh nooremat inimest on vaja.*

Ettevõtte esindajate intervjuus selgus, et võrgustikutöö seoses erivajadusega inimesega on minimaalne. Viiest ettevõttest kaks toovad välja, et on koostööd teinud viipekeeletõlkidega. Igasugune koostöö puudub ka teiste sotsiaalspetsialistidega.

*K4: Vajaduse korral tellime tõlki, ühelt MTÜlt, ma ei teagi mis selle nimi on. Meil on kontaktid ja vajaduse korral helistame ja nad tulevad kohale.*

Küsid esivajadusega inimeselt, millistest asutustest on abi saanud töö otsingutes, siis peamiseks kohaks on Töötukassa, kus abistatakse CV koostamisel ja erinevate tööturukoolituste korraldamisel. Inimesed on osalenud mitmes koolitusel, kuid selle funktsioone ei mõista, välja toodi ainult fakt, et seda saab CVsse lisada. Erivajadusega inimene on teadlik Töötukassa poolt talle osutatavatest teenustest ja võimalustest. Samas liikumispuudega isik tõi välja, et Töötukassa on aidanud tööandjale miinimumpalga maksmisel.

*L2: Olen saanud tööturu koolitusi, aga muud nagu midagi. See kestab kolm kuud, pärast saan selle CVsse panna. Seda töökuulutuste lehte olen ka näinud.*

Kokkuvõtvalt võib väita, et tööandjate ja erivajadustega inimeste nägemused töölesaamise võimaluste kohta on erinevad.

Uurimusest selgus, et kokkuvõtvalt on tööandjate nägemus erivajadusega inimese tööturule sisenemisest on üsna objektiivne ja samaväärne tavainimese töölesaamisega. Samas kui puudega inimene tõi välja, et kõige keerulisem on tööturule siseneda ja seal kandideerida tavainimestega. Samuti selgus, et ettevõtete koostöö seoses erivajadustega inimestega on nõrk, vaid tehakse koostööd viipekeeletõlkijatega seoses vaegkuulja ja kurtidega. Lisaks tõi erivajadusega inimesed välja, et põhilist abi töövõimaluste kohta saavad nad internetist, ajalehtedest ja Töötukassast.



### 3.4.2 Ettevõtete ja erivajadustega inimeste kogemused tööprotsessis

Alljärgnevas peatükis toob töö autor välja nii erivajadustega inimeste kui ka tööandjate kogemused tööprotsessis. Uuritakse puudega inimese toimetulekut tööülesannetega, suhteid kaastöötajatega ning tööandjate hinnangut tööprotsessile.

Ettevõtete kogemused seoses erivajadusega inimesega on pigem positiivseid. Selgus, et erivajadustega inimestel on esindajate arvate motivatsiooni, aega tööle pühenduda ning saavad kõigega hakkama, sõltumata oma puudest. Iseloomujoontest toodi välja lojaalsus, heatahtlikkus ja töökus. Ettevõtjad tõid välja, et seoses puudega inimesega ei ole neil esinenud lisakoormust või –tegevust.

*K2: Siin on see, et kui tegelikult tuleb välja, et tal on mingi töövõimetus või töökaotuse protsent, siis tegelikult ta saab kõigega hakkama, et meil ei teki sellest mingisugust ei lisakoormust ei lisategevusi, siis noh selles suhtes see on tegelikult hästi positiivne nagu täiesti tavaline töötaja*

Negatiivseks kogemus seisnes pigem lisapuhkuse vormistamisega. Kuna tootmisettevõtted toimivad meeskonna põhiselt ning kui üks töötaja saab lisapuhkust, siis on ettevõttes vaja otsida asendustöötaja ning võib tekkida tööseisak.

*K3: Probleeme on tekkinud selle lisapuhkusega, et meie firmas on selline tõusu ja mõõna periood, kus vahel on rohkem tööd vahel vähem, aga kui inimene võtab endale veel lisaks ühe nädala puhkust tõusu perioodil, siis tihti ei leia me asendajat talle. Väga hea kui inimene võtab endale selle lisapuhkuse vaikselt ajal, siis meeskonnal ei ole puuduvat liiget.*

Ettevõtjate intervjuus selgub, et töösuhte lõpetamise põhjuseks ei ole inimese erivajadus vaid pigem tema tervislik seisund ning vastupidavus. Respondentidelt saadud vastustes selgus, et nende ettevõtetes ei ole töösuhte lõpetamist seoses erivajadusega inimesega olnud, vaid inimene ise annab lahkumisavalduse.

*K5: Üks inimene, kellel olid psüühilised probleemid. Temaga oli natukene raske, sest tal hakkas hästi paha ja see lõppeski sellega et tal lõppes töömotivatsioon otsa ja ei soovinudki siin enam olla. Proovisime muid võimalusi talle otsida aga ta ei soovinud.*

Uurides erivajadustega inimeste töökogemusi, siis selgus, et inimesed on osalenud aktiivselt töökeskkonnas ja erinevatel ametialadel. Ametitest toodi välja ehitaja, turvatöötaja, õmbleja, raamatupidaja ja assistent. Uuele töökohale kandideerides on otstarbekas.

*L1: Töökogemusi on mul erinevaid olnud, see nagu öeldakse on ammu möödunud aeg. Olen töötanud õmbluskogas ja kalastus ettevõttes ja muidugi puidutööstuses. Töösuhte eelnevad töökogemused saan CVsse lisada.*

Erivajadustega inimeste intervjuus uuriti töösuhte lõpetamise põhjuseid. Välja toodi oma tervisliku seisundi halvenemine ja vanus. Samuti oli ajendiks motivatsiooni puudus. Samuti on töösuhted on lõppenud, sest Töötukassa toetus tööandjale lõppes.

*L2: Töösuhe on varem lõppenud kuna mul vanust palju, tööandjad leiavad noored töötud peale ja nii ma uut kohta otsingi*

Uurides erivajadusega inimese toimetulekut ja rahulolu tööülesannetega, siis tagasiside on positiivne. Esindajad selgitavad, et puudega inimene ei vaja eraldi juhendamist ning töötajale antakse ainult jõukohaseid ülesanded, millega inimene toime tuleb. Ettevõtted, kuhu on aga kaasatud töökollektiivi vaegkuulja või kurt, on rakendanud erijuhendamist, kuna inimesega on keeruline suhelda. Toimetulek tööülesannetega on hea.

*K4: Kui ta selle on selgeks saanud, tähendab selle operatsiooni, siis ei ole mingit probleemi. Aga noh selgeks tegemisele läheb rohkem aega, tähendab, kuna ta on ikkagi ju mittekuulja, suhelda on raske sellemõttes, läheb pikemalt aega, et ta aru saaks nendest asjadest. Aga kui ta on endale selgeks saanud siis ei ole probleemi.*

Uurides puudega inimestelt, milliseid probleeme võib tal tööprotsessis esineda seoses oma erivajadusega, siis toodi välja, et liikumispuude korral võib takistuseks osutada juurdepääs töökohale, kuna ratastooliga ligi ei pääse. Samuti lisati, et rohtude tarvitamisest on jõudlus väiksem ja ei jõuta enam täistööaja norme täita. Hinnang oma töökohustuste täitmisele on positiivne.

*L2: Tervisele hakkab, mul selg on läbi. Muidugi koos rohtudega eriti palju tööd teha ei jõuagi. Aga noh probleeme on ikka esinenud nagu teistelgi. Ma olen töökohaga üsna nõudlik ka, kuna muidu mu tervis ei pea vastu. Nüüd ei saa enam täistööaega ka olla.*

Ettevõtete esindajate intervjuus selgus, et suhted töökaaslastega on tavapärased. Nende hinnangu kohaselt ei ole ettetulnud lahkarvamusi ja diskrimineerimist seoses erivajadusega. Samas tunnistati, et küllaldaselt nad meeskonna suhteid uurinud ei ole ning võib-olla esineb seda.

*K3: Suhted meeskonnaliikmetega on normaalsed, nagu ikka. Võibolla on mingeid erimeelsusi, aga mina sellest teadlik ei ole. Võibolla on mingeid vahetuste vahel hõõrdumisi ja probleeme, neid ikka on.*

Puudega inimesed hindavad oma suhteid kaastöötajatega heaks. Välja tuuakse alkoholi tarvitamine, mis omavahelised suhted muudavad keeruliseks ja probleeme tekitavaks.

*L1: Suhted on täitsa normaalsed, probleeme ei olegi... peaks ütlema, et mul on rohkem inimestega suhelda kui enne. Nüüd visatakse minuga nalja ja noh see on pigem väga positiivne.*

Uurides esindajatelt arvamust, mida annab erivajadusega inimesele osaleda tööturul, ilmnes, et ettevõtjad on ühel nõul. Välja toodi iga päeva eluks vajalikud tingimused: olla samaväärne tavainimesega, osaleda ühiskonna elus, suhelda ja tulla majanduslikult paremini toime. Oluliseks peeti ka võimalus säilitamaks võimalikult iseseisev toimetulek ühiskonnas. Välja toodi ka vajalikkuse printsiip, mis tõstab erivajadustega inimeste enesekindlust.

*K1: Tööl olles on inimene teises miljões, mille tõttu ei mõelda ka liigselt argimuredele ning hoitakse ka suhted perekonnas stressivabamad. Seeläbi säilib ka tunne, et oled kellegi jaoks vajalik ja kasulik.*

Puuetega inimeste arvamused, mida annab võimalus osaleda tööturu kohta ühtivad. Ka puudega inimene toob välja parema majandusliku toimetuleku, suhtlemise, uued tutvused ning kvaliteetsemad elutingimused.

*L5: Saan oma rahadega paremini hakkama, mul vaja palju rohte osta. Parema majandusliku toimetuleku, muidugi olen ka uusi tutvavaid leidnud kellega suhelda. Ja rohkem saab kulutada paremale toidule.*

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kogemused seoses erivajadusega inimese osalemisel tööturul on pigem positiivsed. Selgus, et erivajadusega inimesi koheldakse tööprotsessis samaväärsena kui tavainimesi. Uurimuses tuli välja, et erivajadusega inimesele on väga tähtis ja vajalik osaleda tööturul, et tagada parem majanduslik toimetulek ja osaleda ühiskonnaelus.

### **3.4.3 Erivajadustega inimeste ja ettevõtete ootused seoses erivajadustega inimeste töölesaamise toetamise võimaluste kohta**

Alljärgnevas peatükis kirjeldatakse erivajadustega inimeste ja ettevõtete ootusi töölesaamise toetamisevõimaluste kohta. Peatükis tuuakse välja ettevõtete esindajate arvamused ja teadmised toetamisvõimaluste kohta. Samuti uuritakse puuetega inimeste ootusi seoses töölesaamisega.

Uuriti ettevõtete esindajate teadlikkust riigi poolt pakutavatest abi- ja toetamisvõimalustest, värvates oma töökollektiivi erivajadusega inimesi. Enamus respondentidest ei ole teadlikud võimalustest, mida rakendab Töötukassa. Põhjuseks toodi välja informatsiooni ning huvi puudus. Selgitati, et Töötukassaga on koostööd küll olnud, kuid mitte seoses erivajadusega inimesega vaid tava töötu on tööpraktikat sooritatud. Peamine asutus, kus võib abi saada on esindajate arvates Töötukassa.

*K4: Tahame tööle võtta inimesi siis töötukassa kaudu saame me tõesti seda toetatud töötoetust, me oleme seda ka ammu kasutaud kui oli võtta, ega praegu ei ole tähendab kurti inimest ja üldse inimest õmblus tööle, see töö on raske töö ja et ei ole soovijaid leida. Me isegi oleksime nõus tööle võtma, kui keegi inimene praegu tahaks õmbluste tööle, tähendab saab ju välja õpetada.*

Lisainfot küsiti ka h.e.a konkursside teadlikkuse kohta. Viieist respondendist viis ei olnud kursis korraldatavatest konkurssidest ning ei olnud isegi kuulnud sellest.

Erivajadusega inimesed tõid välja omapoolse hinnangu, kes ja kuidas peaks puudega inimest töölesaamisega toetama. Vastajate poolt rõhutati, et vähemalt psühholoogiline tugi võiks olla perekonnal ja lähedastel, kes aitavad mõista ja toetada raskel ajal. Samuti arvati, et Töötukassa võiks suurendada oma panust tööpraktikate ja –koolituste näol.

Samas toob liikumispuudega inimene välja, et toetama peaks ka inimese õppimisprotsessi, et avatud tööturul kindlamalt konkureerida.

*L1: Töötukassa võiks rohkem tööpraktikaid läbi viia, et harjuda tööülesannetega. Et ka erivajadusega inimene saaks ka natuke lihtsamat juurde õppida, mis ei käi temale üle jõu.*

Ettevõtte esindajate soovitusel, kuidas motiveerida ka teisi ettevõtteid kaasama oma töökollektiivi puuetega inimesi on subjektiivne. Toodi välja, et erivajadusega inimesed võiksid ise olla rohkem julgemad konkureerima tavainimestega. Samuti anti nõuannet, et teistele ettevõtetele peaks rääkima edulugusid, kuidas puudega inimene on võimeline töötama. Selgitati ka, et info peaks paremini kättesaadavam olema toetuste ja teenuste kohta, kuna ettevõtted kardavad liiga suuri lisaväljaminekuid.

*K4: Ma arvan, et kui ettevõttel tööjõudu pole siis ta võtab hea meelega ka erivajadusega inimese omale tööle, aga kui need kulutused seoses selle töökoha loomisega on suhteliselt kõrged, siis ega noh väike firmadel ei ole seda täiendavat raha. Rohkem võiks ettevõtjatele infot jagada toetuste võimaluste kohta.*

Samuti tõid tööandjad välja, et neil ei ole midagi erivajadusega inimese töölevõtmise vastu. Rõhutati pigem keskkonna sobilikkust puudega inimesele.

*K2: Pigem on mure selle ettevõtte spetsiifikaga, et siin tee, mis sa tahad, aga see inimene ei saa siin, et ütleme töötada, see on pigem talle ohtlik, et ei ole võimalusi, et olgu ükskõik kui palju mingit toetust või raha, mis iganes keegi maksab näiteks ratastoolis inimene, et meil ei ole võimalik neid kaldteid või mis iganes teha, meil ei ole võimalust.*

Erivajadusega inimesed toovad välja, et tööandja võiks erivajadusega inimese suhtes olla paindlikumad ja kannatlikumad. Samuti selgitavad, et Töötukassa ees neil mingeid ootusi ei ole, kuna abi nad ei ole sealt saanud.

*L5: Noh ma ei teagi, töötukassalt ma nagu ei oota midagi, kui ma seda koolitust saan siis mulle aitab küll. Peaasi, et ma saaksin tööd teha ja natukenegi lisaraha teenida.*

Ettevõtjate ootused seoses erivajadusega inimese töölevõtmisega on üsna tavapärased. Tunnistati, et vahel peab olema kannatlik ja lihtsalt ootama, kuni puudega inimene kohaneb ja tööülesandeid korrektselt täitma hakkab.

*K1: Ei oota rohkem ega vähem, kui mitte erivajadusega inimeselt. On selge see, et kui me selle inimese tööle võtame, siis tema mingeid ülesandeid teha ei saa, siis kui me ta oleme tööle võtnud, siis järelikult olme me ka sellega arvestanud*

Kokkuvõtvalt võib öelda, et ettevõtete esindajate ja erivajadustega inimeste ootused on üsna samaväärsed. Võib väita, et ettevõtted ei ole teadlikud neile riigi poolt pakutavatest teenustest ja toetustest. Ettevõtted tõid ise välja, et neil on infopuudus oma võimaluste kohta. Uuringus selgus ka, et ettevõtetel ei ole midagi selle vastu, kui kaasata oma meeskonda puudega inimene, tihti see sõltub just töökeskkonnast.

Uuringus selgus, et oluline osa erivajadusega inimesel on just perekond. Nad ootavad just oma lähikondlaste toetust, motivatsiooni tööturul osalemiseks ning julgustamist uute väljakutsete proovimiseks.

#### **3.4.4 Spetsialisti nägemused, kogemused ja ootused seoses erivajadusega inimese töölesaamisega**

Alljärgnevas peatükis tuuakse välja ühe spetsialisti kogemused, ootused ja hinnangud puuetega inimeste avatud tööturul osalemise võimaluste kohta.

Uurides spetsialisti hinnangut puuetega inimeste töötamise võimaluste kohta jäi kõlama see, et puue ei ole põhjus miks mitte töötada, vaid oluline on inimese oskused, motiveeritus ja töötahe. Samuti leidis spetsialist, et puuetega inimestel on võimalus tööle saada üsna hõlpsalt.

*T1: Tööd on kõik kohad täis, pluss erinevad programmid aitavad inimesi pidevalt tööle, järelikult on mängus mingid muud faktorid, mis inimesed tööl ei püsi pikemas perspektiivis. Ise pooldan sotsiaalse ettevõtluse arendamist, et luuagi töökohti konkreetset erivajadust silmas pidades, näiteks Tallinnas on arvuti firma, kus spetsialistid on ratastoolis, arvuti teema annab väga hea väljundi just liikumispuuetele.*

Respondendilt jäi kõlama see, et koostööd tehakse paljude erinevate asutustega, et puudega inimene tööturule rakendada.

*T1: Koostööd teeme enamusest Pärnu suuremaid ja väiksemaid eraettevõtteid, Pärnu Haigla, Töötukassa, koostööd on tehtud ka Puuetega inimeste koja, maavalituse KOV jne.*

Uurides spetsialisti kogemusi puuetega inimestele töö otsimisel, toob respondent välja, et kogemused on pigem negatiivsed, kuna konkreetses päevakeskuses on palju alkoholiga probleemseid kliente ning nende tööl püsimine on seetõttu raskendatud. Samuti toob respondent välja, et puuetega inimestel on keeruline tööd leida Pärnu linna väiksuse tõttu. Positiivset kogemustest toob spetsialist välja, et kui puuetega inimesed saavad üldse tööl käia, siis on ka õpitud abitus väiksem.

*T1: Pärnu väga väike linn, kus kõik tunnevad kõiki ning puuetega inimesed on juba eelnevalt teada, stigmatiseeritud ja kerge tausta kontrollida uuel tööandjal näiteks vanalt tööandjalt, miks ta töökoht katkes eelmises kohas vmt.*

Spetsialisti arvamus mida annab puuetega inimesele võimalus töötada ühtib ka puuetega inimeste ja ettevõtete esindajate arvamustega, kus toodi välja parem majanduslik toimetulek ning parem enesehinnang.

*T1: Tõstab ehk enesehinnangut, tagasi tulles IT ja arvuti maailma juurde siis usun et mitmed erivajadusega inimesed suudavad paljudele silmad ette teha, näiteks erinevad autismi spektri häired, aspergeri sündroom vmt. On tuntud oma pühendumise poolest teatud spetsiifilistele ülesannetele, milleks võib olla nii programmeerimine, kui mis iganes leiutamine.*

Spetsialist tõi välja omapoolse hinnangu kes ja kuidas peaks toetama erivajadusega inimeste töölesaamist. Arvamus ühtis ettevõtete esindajate omadega, kus vastustus lükatakse riigi õlule. Spetsialist tõi välja, et samas ei tohiks ära unustada ka inimese enda vastutust.

*T1: Inimest peab aitama nii et ei kaoks tal endal vastutus ja tahe, alles siis saab institutsionaalselt sekkuda-jõustada-nõustada. Tööhõive spetsialistid peaksid toetama Töötukassas, spetsiaalse väljaõppega.*

Spetsialisti hinnangul ei ole ettevõtted teadlikud oma võimalustest, kui töökollektiivi on kaasatud erivajadusega inimene. Respondent toob välja, et tihti peale peab tema ise tutvustama ja kurssi viima tööandjaid.

*T1: Olen ise tööintervjuul kaasas käinud, seal küsin kui teadlikud nad toetustest on, enamuse ei tea midagi. Tutvustan neile Töötukassa poolt pakutavad teenuseid ja ka KOV toetab.*

Spetsialisti soovitusel, kuidas motiveerida ka teisi ettevõtteid kaasama oma töökollektiivi erivajadusega inimesi on samaväärne, mis ettevõtete esindajatel. Spetsialist toob välja rohkema info kättesaadavuse ja teabepäevade korraldamise.

*T1: Korraldama näiteks infopäevi, Astangu korraldab just sellise info päeva Maavalitsuses ettevõtjatele, et kuidas ja miks kaasata erivajadustega inimesi tööle.*

Spetsialisti ootused seoses erivajadusega inimese töölesaamisega on samalaadsed nagu ettevõtete esindajate puhul. Intervjuus toob spetsialist välja, et tuleb olla kannatlik ning rohkem uskuda inimesse.

*T1: Minu ootused on need, et inimene ka tööturul püsiks.*

Kokkuvõtvalt võib öelda, et spetsialisti arvamused ühtivad enamjaolt ettevõtete esindajate hinnangutega. Uuringus selgus, et spetsialisti hinnangul on puuetega inimestel tööd leida samaväärne, kuid inimene ise peab pingutama ja oma pahedest kõrvale hoidma.

Selgus, et spetsialisti hinnangul ei tohiks puuetega inimesi alahinnata, kuna tihti on neil teostamisvõime ning suutlikkus kõrgem kui tavainimesel. Probleemkohaks toob spetsialist välja just töökohal püsimise ning pahedest loobumise.



### 3.5 Arutelu ja järeldused

Uurimusest selgus, et ettevõtete esindajate, puuetega inimeste ja spetsialisti arvamused seoses töövõimalustega Pärnu linnas on erinevad. Samas selgus ka, et inimesed ja ettevõtted näevad töötamisvõimalusi ja tugipunkte erinevalt.

Analüüsimisel jõudis töö autor järeldusele, et enamasti ei kattu tööandjate arvamused ja teadmised teoreetiliste faktidega. Samas selgus, et riigi poolt pakutavatel teenustel ja toetustel on suur roll ja funktsioon inimese tööturule sisenemisel ja püsimisel. Tööandjad on teadlikud vaid lisapuhkuse vormistamisest, kuid toetustest, mida riigi poolt võimalik saada on teadlikkus vaid osaline. Tööandjad tunnistasid, et nad ka ise ei ole tähelepanu pööranud oma lisavõimalustele ning seepärast, ei ole ka nende informeeritus abivõimaluste kohta kuigi pädev.

Uurimus kinnitab teoorias tuntud seisukohti erivajadustega inimeste töövõimaluste kohta. Puudega inimeste töökeskkonnas ning tööerakendamisel on kõigi inimeste võimalused võrdsed. Uurimuses selgus, et ettevõtted on eelarvamuste vabad ning ei kohtle erivajadusega inimest on puudest tingituna ülekohtuselt. Samas valgustasid tööandjad, et seoses erivajadusega inimesega ei ole vaja alati lisafinantseeringut rakendada. Uurimusest tuli välja, et tööandjad ei pruugi alati teadvustada ning aru saadagi, et tööintervjuul on puudega inimene. Puue selgub alles siis, kui inimene soovib välja võtta lisapuhkuse nädala.

Uuringus ilmnes, et ettevõtete esindajad teevad seoses erivajadusega inimesega minimaalset koostööd nii sotsiaalasutustega kui ka –spetsialistidega. Selgus, et võrgustikutöö on nõrk ning ettevõtted ei pea vajalikuks koostööd rakendada. Uurimuses selgus, et erivajadusega inimesed, kes avatud tööturul osalevad on enamasti väheharitud, kuna neil puudub võimalus omandada haridust oma kehalisest või vaimsest eripärast tingituna. Uuringus tuli välja, et puudega inimene vajab hariduse omandamiseks eritingimusi, et omandada temale vajalik, kas kutseharidus või kutsekõrgharidus. Liikumispuudega isiku puhul, tuli ilmsiks, et hariduse saamine ei ole sõltuv temast endast kuivõrd tema ligipääsevusest haridusasutusse. Ka tööandjad tõid välja, et oluline on omada vastavat kutset, kuna erijuhendamiseks neil ressursid puudub.

Samas selgus uurimusest, et sotsiaalasutused teevad koostööd Töötukassaga, erinevate väikefirmadega ja kohaliku omavalistusega, kuna muidu on töö leidmine raskendatud. Koostöö on oluline just inimese erivajaduste väljaselgitamisel ning toetuste rakendamisel.

Selgus, et erivajadusega inimesed peavad ise oma töölesaamise võimalusi komplitseeritaks või üsna raskeks, kuna nende arvates on tööandjatel seoses erivajadustega inimestega eelarvamused. Töös tuli välja, et puudega inimestel on vähene enesekindlus avatud tööturul kandideerimiseks, kuna kardavad tööandja arvamust ja reageerimist inimese töövõimetuse ja puude teadasaamise kohta. Samas tõid puudega inimesed välja, et takistuseks tööturul osalemiseks võib osutada nende vanus ja tervis. Selgus, et oma remissiooni hoidmiseks, peavad inimesed tarvitama ravimeid, mis nende tööjõudlust võivad alandada ning tööturult kõrvale kalduma.

Samas ilmnis tööandjate ja spetsialisti arvamused, et erivajadusega inimesel on samaväärsed töölesaamise võimalused kui tavainimesel, kuna nende ettevõtetesse on sattunud puudega inimesed tava töökonkurssi kaudu ning läbinud samu etappe, mis reaalselt tuleb läbida tervel isikul ning tööd leiab igalt poolt. Selgus, et tööandjad ei pea erivajadust takistuseks osalemaks avatud tööturul. Nad pigem julgustavad puudega inimesi ennast rohkem tööturul pakkuma ning kandideerima.

Uurimuses selgus, et ettevõtjad peavad langetama valikuid, millise erivajadusega inimene oma töökollektiivi üldse värvata. Selgus, et see oleneb inimese erikeskkonna vajalikkusest. Esindaja selgitas, et saeveskisse ei saa nad võtta kuulmis- või füüsilise puudega inimest, kuna inimene võib kaastöötajatele ohtlikuks osutada. Seepärast on tööandjad sunnitud arvestama inimese spetsiifilise erivajadusega ning oma otsustusprotsessis arvestama kõigi töökollektiivi liikmetega.

Tuli välja, et ettevõtete esindajate senised kogemused seoses puudega inimesed osutavad pigem positiivseteks. Esindajad iseloomustasid erivajadusega inimest kui lojaalset, usinat ja tahtejõulist töötajat. Samas tööandjad leidsid, et vahel on ka vajalik ja isegi tasuv töötajat motiveerida ja tähelepanu juhtida, kuidas tööülesandeid paremini täita. Rahulolu tööülesannete täitmisega on hea ning ebameeldivaid situatsioone ei ole esinenud.

Spetsialisti uurimustulemustest seoses puutega inimeste töölesaamisest on pigem negatiivseks, kuna inimene ei püsi töökohal oma alkoholiprobleemide tõttu. Uuringus selgus, et spetsialisti hinnangul peab inimene ise muutuma ning tegema õigeid valikuid.

Uurimustulemustest selgus, et oma töölesaamise võimalustest on erivajadusega inimene saanud peamiselt informatsiooni Internetist, ajalehtedest ja Töötukassast. Samas selgus, et inimestel suhtuvad Töötukaasa tegevusse üsna skeptiliselt. Ilmnes, et inimesed on küll motiveeritud tööturukoolitusi ja -kursusi saama, kuid reaalselt kasu nendes ei nähta. Välja toodi aspekt, et läbitud koolitusi lisatakse vaid CVsse selle täiustamiseks. Järelikult võib väita, et erivajadusega inimesed on teadlikud riigi poolt pakutavatest teenustest ning abivõimalustest.

Uurimusest tuli välja, et erivajadustega inimesed saavad osaleda avatud tööturul läbi oma isikliku tutvuse. Toodi välja, et oluliseks teguriks töökohasaamisel on aktiivne suhtlemine ja paljude tuttavate olemasolu, kuna enamus valimist oli töökoha leidnud tuttavate vahendusel.

Uurimuses ilmnes, et tööandjad on üsna julgustavad ka teisi ettevõtteid kaasama oma töömeeskonda erivajadusega inimest. Esindajad tõid välja, et oluline on jagada toetusi ka väikeettevõtetele, kus iga väljaminek on raske ning erivajadusega inimese töökoha kohandamine keeruline. Uurimuses selgus, et esindajad peavad motiveerivaks viisiks, seda kui tutvustada nende ettevõtete edulugusid ka teistele. Spetsialisti arvates tuleks ettevõtteid motiveerima kaasama oma töökollektiivi puuetega inimesi läbi infopäevade ja laialdasema tutvustamise toetuste kohta.

Uuringus selgus, et tööandjate ootused seoses erivajadusega inimese töölevõtmisega on samaväärsed, mis on tavainimesel. Toodi välja, et erivajadusega inimestele tuleb anda jõukohaseid ülesandeid ja aktsepteerida sellistena nagu nad on. Selgus, et ootusi on pandud ka riigi õlgadele, kus loodetakse riigi poolsele toetustele.

Uuringus selgus, et puudega inimene ootab toetust eelkõige oma perekonna poolt mitte riigi poolset abi. Erivajadusega inimesed tõid välja, et vajavad kõige enam oma lähikondlaste toetust, motivatsiooni tööturul osalemiseks ning julgustamist uute väljakutsete proovimiseks.

Lähtuvalt uurimuses saadud tulemustest teeb töö autor erivajadustega inimeste tööturu võimaluste parandamiseks ja täiendamiseks ettepanekuid.

Autori arvates on oluline, et erivajadusega inimese püsimine avatud tööturul on oluline roll koostöömises. Tööandjatel tuleks koostööd teha puuetega inimese perekonnaga, kohaliku omavalitsusega või arstidega. Selleks, et erivajadusega inimese käitumismalle mõista tuleks autori arvates esmalt uurida, millise inimesega on tegemist. Psüühilise erivajaduse tõttu tuleks tööandjatel uurida, milline on puudega inimese eripära ning kuidas ta võib käituda ohuolukorras, säilitamaks kaastööliste ohutus ja turvalisus.

Uurimusest selgus, et erivajadustega inimestel ei ole alati võimalus omandada vajalik haridustase. Lõputöö autor arvab, et puuetega inimeste tööturule integreerimiseks on esmalt vajalik hariduse omandamine, mistõttu on vaja riigi panust haridussüsteemi täiendamiseks. Oluline rakendada kutsenõustamise ning –koolitamise süsteemi ka erivajadusega inimestele, mis samas arvestaks ka inimese vajadusi.

Uurimuses selgus, et tööandjad on sunnitud valima, millise erivajadusega inimene võtta oma töökollektiivi ja milliseid mitte. Selleks, et tööandjatel oleks lihtsam otsust teha leiab töö autor, et taoliste valikute likvideerimiseks, peaks lisaks teenustele ka rakendama tööandjatele mõeldud konsultatsioone puudega inimese töökeskkonna kohandamiseks ja tugiteenuste pakkumiseks. Tööandjatele peaks teadvustama, et neil on võimalus kellegagi konsulteerida ja arutada erinevaid võimalusi.

Uuringus selgus, et ettevõtete teadlikkus erivajadusega inimese kaasamisega seonduvate toetuste ja teenuste võimaluste kohta on minimaalsed. Töö autor arvab, et Töötukassa poolt pakutavatest toetustest võiks olla laialdasem ülevaade kõikidele ettevõtetele. Autor leiab, et igasse Pärnu linnas tegutsevatesse ettevõtetesse võiks minna Töötukassa esindaja tutvustamiseks erinevad toetusi ja teenuseid. Reaalselt kohale minnes on tööandjatel võimalus ka ise küsimusi esitada ning murekohti arutada.

Uuringus selgus, et inimeste töö leidmise motivatsioon on madal, kuna neile on tagatud riigi poolt vajalik sissetulek. Töö autor arvab, et puuderaskusastme ja töövõimetuse määramisel, tuleks enne selgeks teha, millist tööd inimene teha saab ja suudab ning kaasama puude määramisel kohustuse ümberõppeks või koolituseks, et inimeses säilitada tööruutiin ja vajalikkus.

## KOKKUVÕTE

Tööealiste inimeste jaoks on üks tavapärasemaid tegevusi töötamine. On tähtis, et töötamine oleks sama loomulik tegevus ka puuetega inimestele. Oluline on, et puuetega inimesed leiaksid omale sobivad võimalused tööturul ja saaksid kogeda samu töötamisega kaasnevat emotsioone. Töötamine aitab tunda ennast vajalikuna, vastutusvõimelise liikmena ühiskonnas, võtta osa sissetulekute teenimisest ja kuuluda töökollektiivi. Puuetega inimesed, kes suudab ja tahab töötada, ei peaks temast mittedõljustel põhjustel ennast tundma tööelust kõrvalejäetuna.

Käesoleva uurimuse eesmärgiks oli koguda informatsiooni ja selle alusel luua usaldusväärne pilt sellest, kuidas on seadustega reguleeritud erivajadustega inimeste töökorraldus ja töötamise võimaldamine. Eesmärgi saavutamiseks täideti alljärgnevad ülesanded: defineeriti riigi poolt pakutavad võimalused erivajadusega inimeste töötamiseks, käsitleti puuetega inimeste tööhõivega seonduvaid seadusi Eesti seadusandluse kontekstis, kirjeldati Töötukassa tööturumeetmeid tööandjale kui ka puuetega inimestele, analüüsiti Pärnu linnas tegutsevate ettevõtete, puuetega inimeste ja spetsialisti kogemusi, arvamusi ja ootusi puuetega inimeste võimalusi avatud tööturul osalemise kohta.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli saada ülevaade puuetega inimeste ja ettevõtete nägemusest puuetega inimeste töölesaamise võimalustest, uurida ettevõtete ja puuetega inimeste kogemusi tööprotsessis ja uurida puuetega inimeste ja ettevõtete koostööd erinevate seotud asutustega ning uurida ettevõtete ja puuetega inimeste ootusi töölesaamise toetamise võimaluste kohta. Samuti oli töö eesmärgiks uurida sotsiaalasutuses töötava spetsialisti kogemusi, hinnangut ja ootusi puuetega inimeste võimalusi tööturul osalemise kohta.

Uurimuse kaudu otsiti vastuseid sellele, milline nägemus on puuetega inimestel, ettevõtete esindajatel ja sotsiaalasutuse spetsialistil puuetega inimeste võimalused tööturul osalemise kohta Pärnu linnas. Samuti otsiti vastuseid sellele, millised kogemused ja ootused on puuetega inimestel, ettevõtete esindajatel ja spetsialistil tööturul osalemise kohta. Samas ka leida vastus sellele, kuidas on rahul ettevõtted puuetega inimeste töötulemustega. Lisaks otsiti vastuseid sellele, millised on kitsaskohad puuetega inimeste töölesaamisel ja arenemisvõimalusi puuetega inimeste toetamisel antud valdkonnas.

Töö kirjutamisel lähtus autor konstruktivistlikust põhistatud teooriast kogudes andmeid intervjuuerides uurijat huvitava fenomeniga kokkupuuteid omavaid inimesi ehk Pärnu linnas tegutsevaid ettevõtteid ja seal töötavaid puuetega inimesi. Informatsiooni saamiseks puuetega inimeste võimalustest tööturul osalemise kohta kogus uurija hinnanguid intervjuuerides Pärnu linnas tegutsevaid ettevõtete juhtpositsioonil olevaid esindajaid, puuetega inimesi, kes osalevad avatud tööturul ning spetsialisti, kellel on tihe kokkupuude puuetega inimestega.

Uurimus viidi läbi kvalitatiivse uurimusena, kus läbi individuaalse intervjuu vastasid küsimustele viiserivajadusega inimest, kes osalevad avatud tööturul, viis Pärnu linnas tegutsevate ettevõtete esindajad ning üks spetsialist, kes töötab sotsiaalasutuses.

Uurimisküsimused leidsid vastused ja uurimiseesmärk sai täidetud ning saadud tulemuste peamised seisukohad on järgmised:

Uurimisest selgus, et puuetega inimeste ja ettevõtete esindajate nägemus puuetega inimeste töölesaamise võimalustest on samaväärsed kui tavainimesel. Töös selgus, et erivajadus ei ole takistuseks tööturule naasmiseks, kui inimesel töömotivatsioon olemas on. Samas puuetega inimeste arvamus on erinev ettevõtete esindajate omast, inimene tõi välja, et kõige keerulisem on tööturule siseneda ja seal kandideerida tavainimestega. Samuti selgus, et ettevõtete koostöö seoses erivajadustega inimestega on nõrk, vaid tehakse koostööd viipekeele tõlkijatega seoses vaegkuulja ja kurtidega. Lisaks tõid erivajadusega inimesed välja, et põhilist abi töövõimaluste kohta saavad nad internetist, ajalehtedest ja Töötukassast.

Uuringus selgus, et kogemused seoses erivajadusega inimese osalemisel tööturul on pigem positiivsed. Ilmnes, et puuetega inimesi koheldakse tööprotsessis samaväärsena kui tavainimesi. Uurimuses tuli välja, et erivajadusega inimesele on väga tähtis ja vajalik osaleda tööturul, et tagada parem majanduslik toimetulek ja osaleda sotsiaalses elus.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et ettevõtete esindajate ja erivajadustega inimeste ootused on üsna samaväärsed. Võib väita, et ettevõtted ei ole teadlikud neile riigi poolt pakutavatest teenustest ja toetustest. Ettevõtted tõid ise välja, et neil on infopuudus oma võimaluste kohta. Töös ilmnes, et ettevõtetel ei ole midagi selle vastu, kui kaasata oma meeskonda puudega inimene, tihti see sõltub just töökeskkonnast.

Uuringus selgus, et oluline osa erivajadusega inimesel on just perekond. Nad ootavad just oma lähikondlaste toetust, motivatsiooni tööturul osalemiseks ning julgustamist uute väljakutsete proovimiseks.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et spetsialisti arvamused ühtivad enamjaolt ettevõtete esindajate hinnangutega. Uuringus selgus, et spetsialisti hinnangul on puuetega inimestel tööd leida samaväärne, kuid inimene ise peab pingutama ja oma pahedest kõrvale hoidma.

Selgus, et spetsialisti hinnangul ei tohiks puuetega inimesi alahinnata, kuna tihti on neil teostamisvõime ning suutlikkus kõrgem kui tavainimesel. Probleemkohaks toob spetsialist välja just töökohal püsimise ning pahedest loobumise.

Lähtuvalt uurimuses saadud tulemustest teeb lõputöö autor järgmised ettepanekuid puuetega inimeste töölesaamise võimaluste parandamiseks:

Töö autori ettepanekud Eesti Töötukassale edasiseks on järgnevad:

- Tõsta tööandjate teadlikkust, neile pakutavatest toetustest ja võimalustest.
- Jätkata ja tutvustada laialdasemalt tööandjatele pakutavaid konsultatsioone puudega inimese töölevärbamisel.

Eesti Vabariigile teeb töö autor järgnevad ettepanekud:

- Pakkuda puuetega inimestele täiendavat haridussüsteemi inimeste tööturule integreerimiseks
- Luua puuderaskusastme ja töövõimetuse määramisel lisakohustus või – võimalus, et säilitada inimese töömotivatsioon

Eelnevaid ettepanekuid ja lõputööd tutvustatakse ka uurimuses osalenud puuetega inimestele, ettevõtete esindajatele ja sotsiaalasutuses töötavale spetsialistile.

Samas antud teemat on võimalik käsitleda ka läbi ettevõtete, kus ei ole tööle võetud puuetega inimesi uurimaks nende hirne ning teadlikkust. Teemast on võimalik käsitleda ka läbi Töötukassa ja kohalike omavalitsuste, et uurida nende pakutavaid võimalusi.

Käesolevas töös saadud uurimustulemusi võiksid analüüsida ka erinevad sotsiaalasutused, teadvustamaks ettevõtjate nägemusi ja ootusi seoses puuetega inimestega.



## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Aaviksoo, E.** 2008. Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja! Miks ja kuidas värvata tööle puudega inimest?. Tallinn: OÜ Lege Artis
2. **Creswell, J. W.** 2003. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches - 2nd edition. Thousand Oaks: Sage Publications.
3. Eesti töötukassa põhikiri. RT I 2001, 99, 641.
4. **Greenbaum, T.L.** 1993. The handbook of Focus Group Research. New York: Lexington Books
5. **Hanga, K., Voog, H.,** 2012. Heade praktikate kogumik: käsiraamat sotsiaal- ja haridustöötajatele, kuidas kaasata puudega inimesi. Tallinn: Eesti Puuetega Inimeste Koda [Uniprint].
6. Kaitstud töö teenus  
[[http://www.tallinnakoda.ee/site/data/sotsiaalteenused\\_puuetega\\_inimestele.pdf](http://www.tallinnakoda.ee/site/data/sotsiaalteenused_puuetega_inimestele.pdf)]
7. **Kiis, K.** 2006. Juhtumikorralduse mõiste.- Juhtumikorralduse käsiraamat. –EV Sotsiaalministeerium.- Tartu: Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž.
8. **Linno, K.** 2010. Puuetega täiskasvanute toimetulek ning puudega kaasnev hoolduskoormus.- Poliitika analüüs. Nr 7. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
9. **Malvet, M., Mikkola, M.,** 1998. Sotsiaaalhoolekanne. Tallinn: AS Sinisukk.
10. **McQuail, D.** 2003. McQuaili massikommunikatsiooni teooria. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus
11. **Medar, E., Medar, M.** 2007. Riigi ja kohalike omavalistuste poolt rahastatavad sotsiaaltoetused ja-teenused. – Käsiraamat. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus

12. **Medar, M.** 2002. Sotsiaalteenused- kellele, miks ja kuidas? 196
13. **Oliver, M.** 1996. Understanding Disability.- From Theory to Practice. Houndmills: Palgrave
14. **Oliver, M., Sapey, B.** 1999. Social Work With disabled people.- Second Edition. Houndmills: Palgrave.
15. Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus. 1999. RT I 1999, nr. 16, art 273.
16. Puuetega inimeste toetused. 2013. Sotsiaalministeerium. [<http://www.sm.ee/sinule/puudega-inimesele/puuetega-inimeste-toetused.html>] 17.04.2013
17. Puuetega inimestele võrdsete võimaluste loomise standardreeglite kasutamishend. [[http://raulpage.org/koolitus/standard\\_juhend.html](http://raulpage.org/koolitus/standard_juhend.html)] 17.04.2013
18. Rahvusvaheline haiguste ja nendega seotud terviseprobleemide statistiline klassifikatsioon.- Instruktsioonide käsiraamat, II köide. 1996. Tõlkijad Küng, A., Bogovski, P. Tallinn: Sotsiaalministeerium, Tallinna Raamatutrükikoda.
19. Rehabilitatsioon.- Invainfo. [Invainfo.ee] 15.04.2013
20. **Remi K-J.** 2008. Tööandjate ootused, vajadused ja kogemused.- Miks ja kuidas värvata tööle puudega inimest.- Erivajadusega inimene- hinnatud töötja! Tallinn: Lege Artis.
21. Rights of People with Intellectual Disabilities.- Access of Education and Employment.- Seire raport. Budapest: Open Society Institute või Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda, Kunst Publishers
22. Soodustused tööturul puudega inimesele.- Puuetega Inimeste Koda [<http://www.epikoda.ee/toetused-ja-soodustused-tooturul-puudega-inimestele/>] 23.03.2013
23. Sotsiaalhoolekande seadus. 1995. RT I 1995, nr. 21, art 323.

24. Sotsiaalministeerium, 2009. Tervis, töö- ja sotsiaalelu 2000-2008. Tallinn: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium
25. Sotsiaalministeerium. [<http://www.sm.ee/>] 14.05.2013
26. Sotsiaalteenused puudega inimesele. 2013. Sotsiaalministeerium. [<http://www.sm.ee/sinule/puudega-inimesele/sotsiaalteenused-puudega-inimesele.html>] 17.04.13
27. Statistikaamet. 2013. [[http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=THV21&ti=PUUDEGA+INIMESED+MAAKONNA+J%C4RGI%2C+1%2E+JAANUAR&path=../Database/Sotsiaalelu/13Tervishoid/03Puudega\\_inimesed/10Uldandmed/&lang=2](http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=THV21&ti=PUUDEGA+INIMESED+MAAKONNA+J%C4RGI%2C+1%2E+JAANUAR&path=../Database/Sotsiaalelu/13Tervishoid/03Puudega_inimesed/10Uldandmed/&lang=2)] 14.04.2013
28. **Strauss, A., Corbin, J.** 1990. Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques. Newbury Park: SAGE Publications
29. **Tampere, H.** 2008. Puudega inimese töölevõtmine.- Erivajadusega inimene- hinnatud töötaja. Tallinn: Lege Artis.
30. Teenused puude või pikaajalise tervisehäirega inimestele.- Töötukassa. [<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=12465>] 17.04.2013
31. Töölepingu seadus. 2008. RT I 2009, nr. 5, art 35.
32. Töötamise toetamise teenus  
[[https://et.wikipedia.org/wiki/Toetatud\\_t%C3%B6%C3%B6tamine](https://et.wikipedia.org/wiki/Toetatud_t%C3%B6%C3%B6tamine)]
33. Töötu või tööotsija. - Eesti. [[https://www.eesti.ee/est/teemad/too\\_ja\\_ettevotlus/tootus\\_ja\\_too\\_otsimine/tootu\\_voi\\_tootsija](https://www.eesti.ee/est/teemad/too_ja_ettevotlus/tootus_ja_too_otsimine/tootu_voi_tootsija)]. 22.03.2013
34. Tööturuteenuste ja toetuste seadus. 2005. RT I 2005, nr. 54, art 430.
35. Tööturuteenuste- ja toetuste seadus. RT I 2005, 54, 430.  
[<https://www.riigiteataja.ee/akt/948762>]
36. Töötuskindlustuse seadus. 2002. RT I 2001, nr. 59, art 359.

## LISAD

### Lisa 1. Intervjuu küsimustik ettevõtte esindajale

#### ÜLDKÜSIMUSED

1. Milline on Teie vanus?
2. Kellena asutuses töötate?
3. Kui palju erivajadusega inimest Teie ettevõttes praegu töötab ja kui palju on varem töötanud?

#### UURIMISKÜSIMUSTE KÜSIMUSED

4. Kuidas saite idee kaasata oma töökollektiivi erivajadusega inimene?
5. Millised on Teie arvates puuetega inimeste võimalused tööle saada?
6. Milliste asutustega seoses puuetega inimesega olete teinud koostööd?
7. Millised on olnud kogemused seoses puuetega inimestega Teie ettevõttes?
8. Kuidas tuleb toime erivajadusega inimene oma tööülesannetega?
9. Mida teate abi- ja toetamisvõimalustest juhul kui ettevõtte võtab tööle puudega inimese?
10. Millised suhted on erivajadusega inimestel kaastöötajatega?
11. Mida annab Teie arvates erivajadusega inimesele võimalus osaleda tööturul?
12. Kes ja kuidas peaks toetama erivajadusega inimese töölesaamist?
13. Kuidas motiveerida ka teisi ettevõtteid võtma tööle erivajadusega inimest?
14. Millised on Teie ootused seoses erivajadusega inimese töölevõtmisega?

## Lisa 2. Intervjuu küsimustik ettevõttes töötavale erivajadusega inimesele

### ÜLDKÜSIMUSED

1. Kui vana Te olete?
2. Kui kaua olete asutuses töötanud?
3. Milline on Teie erivajadus?
4. Milline on Teie haridus ja kas oleksite tahtnud rohkem haridust omandada?

### UURIMISKÜSIMUSTE KÜSIMUSED

5. Kust leidsite informatsiooni oma töölesaamise võimaluste kohta?
6. Millised on erivajadusega inimese võimalused saada tööle?
7. Millisest asutusest ja millist abi olete saanud seoses töölesaamisega ja töötamisega?
8. Millised on olnud Teie eelnevad töökogemused? Millistel põhjustel on töösuhe lõppenud?
9. Milliseid probleeme või takistusi on või võib Teil seoses oma puudega tööprotsessis esinenud?
10. Millised on Teil suhted kaastöötajatega?
11. Kuidas tulete toime oma tööülesannetega?
12. Miks ja milliseid töötingimusi sooviksite muuta?
13. Mida on Teile andnud võimalus osaleda tööturul?
14. Kes ja kuidas peaks toetama erivajadusega inimeste töölesaamist?
15. Mida ja kellelt ootate seoses töölesaamisega? Mida peaks muutma?

### Lisa 3. Intervjuuküsimustik spetsialistile, kellel on tihe kontakt puuetega inimestega

#### ÜLDKÜSIMUSED

1. Kellena asutuses töötate?
2. Milline on Teie kokkupuude puuetega inimestega?
3. Kui palju inimesi on läbi Teie asutuse omale töö leidnud?

#### UURIMISKÜSIMUSTE KÜSIMUSED

4. Milline võimalus on erivajadusega inimesel Teie arvates tööle saada?
5. Milliste asutustega seoses erivajadusega inimese töölesaamisega olete teinud koostööd?
6. Millised on olnud kogemused seoses puuetega inimestele töö leidmisega?
7. Mida annab Teie arvates erivajadusega inimesele võimalus osaleda tööturul?
8. Mida Te arvate, kui teadlikud on ettevõtted oma abi- või toetamisevõimalustest?
9. Kes ja kuidas peaks toetama erivajadusega inimese töölesaamist?
10. Kuidas motiveerida ettevõtteid võtma tööle erivajadusega inimest?
11. Millised on Teie ootused seoses puudega inimese töölesaamisega?

## **SUMMARY**

### **THE OPPORTUNITIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET IN CASE OF PÄRNU'S COMPANIES**

Katrin Kartau

It is very important that every person should live normal life. One very important thing is working. Unfortunately some people do not have this opportunity, because of their peculiarity. Handicapped persons taken big part of our population and it is important thing to carve out conditions to work in labour market.

The opportunities for people with disabilities in the labour market in Pärnu was examined by projects made by the city. The point of this study was to gather information and create a trustworthy image of how job management is regulated by laws (for the disabled) and to afford jobs to all. To achieve this goal, the following steps were taken: define the options which government offers to handicapped people to work, disserted which Estonian laws involved with employment, analysed Pärnu's companies, experts' and handicapped people's experiences with different jobs and what they expect from labour market. Goal of this study was to get answers questions like what do people with disabilities and different companies think when they start collaboration and also information how they are cooperating at the moment.

Another goal was to get evaluation, experiences and expectations from experts about handicapped people's labour market. Author followed ideas based on constructivist theory collecting data by interviewing people involved with similar cases.

The study was conducted in a qualitative study where five people with disabled, five companies and one expert who work in a social institution, were interviewed. The

opportunity for disabilities people in the labour market in Pärnu was examined by projects made by the city.

By this research the answers were found to following questions:

1. Which are disabled people and companies agent vision of disabled people working possibilities in labour market?
2. Which are disabled people and enterprisers experience of disabled people working possibilities in labour market?
3. Which are disabled people and enterprisers expectancies of disabled people working possibilities in labour market?
4. Which are experts thoughts, experience and expectancies disabled people working possibilities in labour market?

Questions and aims of research were found and conclusion was following:

The investigation has revealed that people with disabilities and representatives of the business vision of people with disabilities to employment opportunities is equivalent to an ordinary person. Although those people pointed out that it is hard to compete with ordinary people when they also run for same job.

The interviews with the enterprisers showed that actually they need more information about benefits and services, what state offers to enterprises if they hire disable person.

The enterprisers said that they did not do any cooperation with social institutions, because they not need that.

The interviews with the disabled people showed that they expect from state to bring more attention to education. They hope that state begin to offer some vocational education, because this give them opportunity to retrain and get a new job.

Author's suggestions for Estonian Unemployment Insurance Fund are following:

- Raise awareness among employers, benefits and opportunities available to them.
- Continue to develop and introduce more widely consultations which are offered to



employers about disabled people recruitment.

To the Republic of Estonia, the author of the work suggest following:

- Provide additional education to people with disabilities to reach the labour market.
- When determining the degree of disability and incapacity they should establish additional obligation to preserve human motivation to work.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina Katrin Kartau, (sünnikuupäev: 06.07.1990).

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose  
“Puuetega inimeste võimalused tööturul Pärnu linna ettevõtete näitel“, mille juhendaja  
on Valter Parve,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil,  
sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse  
tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu,  
sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja  
lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega  
isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, 14.05.2013